



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci : studium z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu

Author: Sławomira Kamińska-Berezowska

Citation style: Kamińska-Berezowska Sławomira. (2013). Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci : studium z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu. Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego



Sławomira Kamińska-Berezowska

Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci

Studium z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu

Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci

Studium z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu



NR 3066

Sławomira Kamińska-Berezowska

Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci

Studium z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu



Redaktor serii: Socjologia
Wojciech Świątkiewicz

Recenzent
Danuta Walczak-Duraj

Na 1. stronie okładki: liderki związkowe Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” (fot. K. Berezowski); liderki związkowe Komisji Kobiet OPZZ (fot. Biuro Prasowe OPZZ)

Na 4. stronie okładki: liderki Związku Zawodowego Kobiet (fot. S. Kamińska-Berezowska); liderki WZZ „Sierpień ’80” (fot. S. Kamińska-Berezowska); obrady międzynarodowej konferencji „Miejsce kobiet w kształtowaniu i umacnianiu ruchu związkowego w Europie” zorganizowanej przez Radę Koordynacyjną Europejskiej Federacji Związków Zawodowych Górnictwa, Chemii i Energetyki w Polsce (fot. B. Gawryluk z ZZG w Polsce)

Redaktor: Agnieszka Plutecka
Projektant okładki: Małgorzata Pleśniar
Redaktor techniczny: Barbara Arenhövel
Łamanie: Marek Zagniński

Copyright © 2013 by
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
Wszelkie prawa zastrzeżone

ISSN 0208-6336
ISBN 978-83-226-2197-4

Wydawca
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
ul. Bankowa 12B, 40-007 Katowice
www.wydawnictwo.us.edu.pl
e-mail: wydawnictwo@us.edu.pl

Wydanie I. Ark. druk. 21,0. Ark. wyd. 26,5. Papier
offset, kl. III, 90 g.

Cena 38 zł (+VAT)

Druk i oprawa: PPHU TOTEM s.c.
M. Rejnowski, J. Zamiara
ul. Jacewska 89, 88-100 Inowrocław

Wprowadzenie

Praca poświęcona jest problemowi postrzegania równości płci przez liderki i liderów ruchu związkowego, a także przekładaniu się tej percepcji na praktykę działania związków zawodowych i miejsce, jakie w nich zajmują kobiety. Jest to analiza przeprowadzona w kontekście sytuacji kobiet na rynku pracy zawodowej w Polsce po 1989 roku. Inspirację do niniejszych badań stanowiły analizy takich polskich badaczy, jak: Anna Titkow, Małgorzata Fuszara, Renata Siemieńska, Henryk Domański czy Irena Reszke. Wśród zachodnich badaczy poruszających problematykę obecności kobiet w życiu publicznym i stanowiących źródło inspiracji byli: Joan Acker, Ann Oakley, a przede wszystkim Pierre Bourdieu.

Sytuacja zawodowa pracowników i ich udział w ruchu związkowym są ściśle związane z rozwiązaniami makrostrukturalnymi. Wyraźne różnice występują więc w charakterze owego ruchu doby PRL i III RP, przy czym tutaj za przedmiot analiz badawczych przyjąłm już tylko sytuację współczesną. Na charakter ruchu związkowego wpływa też kształt rozwiązań systemowych w skali poszczególnych państw. Z pewnością pamiętać należy zatem poglądy klasyków socjologicznych analiz ruchu związkowego, w tym Hansa Slompa czy Hansa Moerela, chociaż ze względu na przedmiot niniejszych rozważań celowo skoncentrowałam się jedynie na polskim ruchu związkowym, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet. W zakresie omówień poświęconych ruchowi związkowemu w dobie III RP korzystałam przede wszystkim z dorobku takich badaczy, jak: Wiesława Kozek, Juliusz Gardawski, Witold Morawski czy Jolanta Kulpińska.

Przedmiotem niniejszych analiz badawczych jest postrzeganie problemów pracowniczych i związkowych kobiet przez liderki i liderów wybranych segmentów ruchu związkowego w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem branż najbardziej i najmniej sfeminizowanych w województwie śląskim i łódzkim. Przedstawione badania mają też diagnozować reakcje samych kobiet na ich własną sytuację w obrębie ruchu związkowego i ich działania na rzecz poprawy kobie-

cej sytuacji pracowniczej i związkowej. Założeniem pracy jest więc analiza problemu dominacji mężczyzn w wyższych strukturach organizacyjnych związków zawodowych oraz reakcji liderów związkowych na taki stan rzeczy. W zakresie egemplifikacji badawczej koncentruję się na województwie śląskim, łódzkim i kieleckich strukturach związkowych. Na poziomie teoretycznym wykorzystuję teorię Pierre'a Bourdieu dotyczącą analizy męskiej dominacji w życiu społecznym, ze szczególnym uwzględnieniem: habitusu rodzajowego (gender), przemocy symbolicznej, kapitału społecznego i kulturowego. Nie jest jednak celem tej pracy badawczej krytyczne podejście do koncepcji P. Bourdieu, ale wykazanie możliwości jej zastosowania w polu związkowym, a tym samym ukazanie jej walorów w tym zakresie.

Praca ma charakter empiryczno-teoretyczny i ma udokumentować niemal nieporuszaną w polskiej literaturze socjologicznej kwestię odmienności funkcjonowania kobiet i mężczyzn w ruchu związkowym oraz powiązanej z tym percepcji problemów pracowniczych. Dodatkowym uzasadnieniem tego empirycznego i jakościowego podejścia jest trudna dostępność wiarygodnych danych liczbowych dotyczących ruchu związkowego i częste stosowanie badań typu studium przypadku (P. OSTROWSKI, 2009). Całość składa się z sześciu studiów przypadku, a więc analiz ujmowania równości płci przez liderki Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” i Komisji Kobiet OPZZ oraz przez liderów branży górniczej, przemysłu lekkiego, handlu wielkopowierzchniowego i liderów reprezentujących regionalne władze dwóch reprezentatywnych central związkowych: OPZZ i NSZZ „Solidarność” w województwie śląskim i łódzkim. W wypadku branży górniczej, przemysłu lekkiego, Komisji Kobiet OPZZ i władz regionalnych central związkowych liczba badanych liderów z obu województw jest porównywalna, w pozostałych przypadkach ze względów obiektywnych zbadanie tej kwestii było bardzo trudne. Empiryczne studia przypadku są przedstawiane kolejno i mają zarazem względnie niezależny charakter oraz składają się na szczegółową dokumentację całości problemu.

Przeprowadzenie prezentowanych tu badań było możliwe dzięki uzyskaniu i zrealizowanemu grantowi badawczemu, którym kierowałam¹ w latach 2010–2011. W niniejszej pracy starałam się możliwie kompleksowo i szczegółowo przedstawić poglądy związkowców w analizowanych kwestiach w wybranych segmentach ruchu związkowego. Pewna nowość przeprowadzonych i prezentowanych tutaj badań wiąże się, moim zdaniem, z dostrzeżeniem znaczenia i konsekwencji płci dla funkcjonowania w ruchu związkowym oraz z zastosowaniem do analiz badawczych teorii P. Bourdieu. Analiza percepcji problemów pracowniczych i związkowych reprezentantów poszczególnych struktur zwią-

¹ Praca naukowa finansowana ze środków na naukę w latach 2010–2011 jako projekt badawczy nr 2997/B/H/H03/2010/38 pt. „Działaczki i działacze związków zawodowych wobec problemów równości płci i możliwości samorealizacji kobiet w sferze zawodowej i w ruchu związkowym w III RP”.

kowych stanowi więc zarówno każdorazowo pewien odrębny przypadek, jak i pokazuje logikę całości związkowego funkcjonowania i dominacji androcentrycznej perspektywy. Całość analiz empirycznych wieńczy rozdział, który ma charakter podsumowania i wskazuje wnioski nasuwające się w wyniku przeprowadzonych badań.

Mam nadzieję, że tak zaprezentowane analizy empiryczne i wynikające z nich wnioski wpiszą się w wypełnienie luki badawczej związanej z analizą specyfiki funkcjonowania kobiet na rynku pracy i w ruchu związkowym, a także będą wyrazem wagi przywiązywanej do przedstawionej kwestii.

Rozdział 1

Równość płci a kobiece problemy pracownicze i związkowe w III RP

Problem równości płci ma charakter wyjątkowo złożony i interdyscyplinarny. Jest zanurzony w szeroko rozumianych uwarunkowaniach kulturowych i historycznych, a w ramach analiz socjologicznych może być ujmowany całościowo lub w wybranych obszarach życia społecznego, a więc przykładowo, w sferze polityki, gospodarki, oświaty czy rodziny. W niniejszych rozważaniach przyjęłam to drugie rozwiązanie, a zatem koncentruję się na deficytach równości płci w zakresie aktywności na rynku pracy i w ruchu związkowym, choć zdaję sobie sprawę z niedoskonałości tego rozwiązania oraz konieczności przynajmniej ogólnego nawiązywania do obszarów wykraczających poza przyjęte pole analiz.

1.1. Gender, habitus rodzajowy i równość płci

w socjologicznych badaniach pracy

Konceptualizacja pojęć i wybór perspektywy badawczej

W niniejszych badaniach wybrałam analizę nierówności płci w stosunkach pracy z perspektywy teorii Pierre’a Bourdieu. Uzasadnieniem tego wyboru jest niepodważalny wkład francuskiego badacza w światową literaturę socjologiczną poświęconą mechanizmom dominacji i reprodukcji nierówności społecznych, wyraźne akcentowanie znaczenia płci w sensie biologicznym i kulturowym w strukturze społecznej oraz bliskość tej koncepcji z perspektywą feministyczną. Uważam też, że ten punkt widzenia daje duże możliwości interpretacyjne dla

moich badań, a także w pewnym stopniu wpisuje się w rozwijające się w Polsce i krajach europejskich studia genderowe (szerzej omawiam przyjętą koncepcję badawczą w rozdziale metodologicznym). W perspektywie teorii P. Bourdieu i w ujęciu bliskich jej analiz genderowych wyraźnie zauważalne jest „zagubienie kobiet przez socjologię” – jak o tym pisze Anna TITKOW (2007) – czy co najmniej ich marginalizowanie w życiu społecznym, w tym na rynku i w stosunkach pracy. Współcześnie ten stan rzeczy zmienia się jednak, a w „należącym do kobiet XXI wieku” – jak to określa Ulrich BECK (2002) – liczba poświęconych im publikacji systematycznie wzrasta, czego przyczyn można poszukiwać między innymi w rozwoju studiów genderowych, w kontynuacji dorobku P. Bourdieu i w rozwoju perspektyw badawczych pozwalających na ujmowanie podobieństw i odmienności płci. Z pewnością „kamieniem milowym” w socjologicznych analizach stała się sama kategoria gender. Do socjologii wprowadziła ją, jak się powszechnie przyjmuje, Ann Oakley (E. GONTARCZYK, 1995), a podjęcie tego punktu widzenia jest też określane jako „przełom teoretyczny” (A. TITKOW, 2007). A. Oakley wskazała, że oddzielnie należy rozważać biologiczny podział płci, a odrębnie nałożoną na niego społeczną konstrukcję kobiecości i męskości (A. OAKLEY, 1972). Autorka ta prowadziła też badania związane z „nieodpłatną pracą” kobiet, które wpisują się w problem ich niewidzialności (A. OAKLEY, 1974). Rozpoczęta w ten sposób dyskusja dotycząca gender (płci kulturowej) w socjologii doprowadziła do rozszerzenia tego terminu o zakres kulturowych ideałów męskości i kobiecości jako istotnie wpływających na działania i funkcjonowanie jednostek w różnych sferach życia. W polskiej literaturze przedmiotu szeroka dyskusja dotycząca gender rozpoczęła się dopiero po 1989 roku i przybrała kształt rozważań interdyscyplinarnych, obejmujących nie tylko socjologów, ale także psychologów, pedagogów, prawników, filozofów, historyków, politologów, ekonomistów, kulturoznawców czy językoznawców (A. BARSKA, E. MANDAL, red., 2005; E. GONTARCZYK, 1995; E. GÓRNIKOWSKA-ZWOLAK, 2000; A. GROMKOWSKA, 2002; R. SIEMIENSKA, red., 1997; J. MIZIELIŃSKA, 2004)¹. Zwrócono uwagę na kwestię gender jako ogniskującą oddziaływanie kultury i wyzwalającą nowe zainteresowania badawcze, w tym szczególną uwagę poświęcono wpływom mediów na działania, odczucia i postrzeganie jednostek.

Wśród wielu zakresów oddziaływań koncepcja gender ma też istotne znaczenie w analizie podziału pracy. W tym sensie koncepcja ta rozpoczyna ponownie dyskusje o tym, co w ogóle można uznać za pracę, czy należy ją traktować jako równoznaczną zatrudnieniu, wykonywaniu konkretnych zadań, aby realizować określone potrzeby ludzkie, czy można wiązać pracę z zajęciami wykonywanymi nieodpłatnie na rzecz domu. Polskie socjolożki: Mirosława MARODY i Anna GIZA-POLESZCZUK (2004) zwróciły uwagę na przemiany ujmowania kwe-

¹ Podaję jedynie kilka przykładowych nazwisk autorów poruszających tę problematykę, bo pełna ich lista wymaga już całego odrębnego opracowania.

stii pracy na przestrzeni wieków, z uwzględnieniem jej znaczenia dla więzi społecznych i przy uwzględnieniu płci. Autorki w analizie przemian pracy wyróżniły cztery okresy:

- społeczności zbieracko-łowieckiej, w której praca była elementem bycia w świecie;
- społeczeństwa tradycyjnego, w którym praca była traktowana jako zadanie do wykonania;
- społeczeństwa nowoczesnego, gdzie nastąpiła denaturalizacja pracy i wyróżnia się ją na podstawie kryterium zatrudnienia;
- społeczeństwa współczesnego, w którym dokonuje się dematerializacja pracy.

Wymienione dominujące okresy przemian pracy są każdorazowo związane z pewnymi odmiennościami funkcjonowania kobiet. Przykładowo, w okresie społeczeństwa nowoczesnego te z nich, które chciały, lecz nie mogły znaleźć zatrudnienia lub z własnej woli poświęciły się czynnościom związanym z prowadzeniem gospodarstwa domowego, zostały uznane za niepracujące. Ten stan rzeczy wiąże się z problemem definicyjnym: co oznacza pojęcie „praca”?, czy można ją utożsamiać wyłącznie z płatnym zatrudnieniem? Analizy przeprowadzone przez M. MARODY i A. GIZĘ-POLESZCZUK (2004) sugerują negatywną odpowiedź na to pytanie, podobnie jak stanowiska i definicje pracy przyjęte przez innych badaczy (H. JANUSZEK, J. SIKORA, 1998). Na potrzeby niniejszych rozważań przyjmuję więc klasyczną, socjologiczną definicję pracy, mówiącą, że jest to „każda celowa czynność społecznie użyteczna lub społecznie doniosła, zapewniająca pozycję w społeczeństwie” (H. JANUSZEK, J. SIKORA, 1998, s. 10). Pracę ludzką w tym obszernym ujęciu socjologicznym charakteryzuje zatem fakt, że jest to czynność społeczna, prowadząca do zaspokojenia różnego rodzaju potrzeb, wyznaczona przez strukturę i kulturę grup, do jakich należy jednostka, a także przez wymogi współpracy społecznej. To szerokie ujęcie omawianego pojęcia przyjmuję w obrębie prowadzonych analiz, choć koncentruję się przede wszystkim na pracy zawodowej związanej z płatnym zatrudnieniem, a nie na pracy domowej. Jest to więc podejście zgodne ze współczesną tendencją do ujmowania pracy w ogóle jako mającej charakter aktywności zawodowej i dającej wymierne skutki w postaci dochodu. W zakresie nastawienia wobec pracy Wiesława KOZEK (2000, s. 174–179) wymienia trzy zasadnicze, funkcjonujące w literaturze przedmiotu podejścia:

- punitywne, w którym praca jest traktowana jako przymus, np. o charakterze ekonomicznym, prawnym czy normatywnym;
- instrumentalne, w którym ceni się pracę ze względu na korzyści, jakich dostarcza w zaspokojeniu potrzeb;
- autoteliczne, w którym praca jest traktowana jako cel sam w sobie, umożliwiający samorealizację i rozwój społeczny.

Trudno nie zauważyć tutaj korelacji między nastawieniem wobec pracy a jej treścią i charakterem. Przy rozróżnieniu dwóch typów pracy – fizycznej

i umysłowej, to ta druga była w ciągu całych wieków bardziej ceniona, choć jej wartościowanie jest każdorazowo uwarunkowane kontekstem społecznym i historycznym (U. SWADŹBA, 2001). Pierre BOURDIEU (2005) akcentuje z kolei korelacje typów i charakteru pracy z podziałami klasowymi. Zwraca uwagę na odmienności podejść do pracy kobiet z klasy robotniczej, które traktują ją właśnie raczej jako przymus, i kobiet z klasy średniej i wyższej, dla których wiąże się ona przede wszystkim z możliwościami zdobycia większej autonomii czy z samorealizacją. Faktyczna treść pojęcia pracy i jego rozumienie mogą być więc bardzo zróżnicowane.

Myślę, że warto także zaakcentować fakt, że sama kwestia podziału pracy należy do klasycznych tematów socjologicznych analiz, ale już podział prac z uwzględnieniem płci jest zdecydowanie rzadziej obecny w badaniach, a przecież jest tak stary jak ludzkość. W tym kontekście na uwagę zasługuje moc i sugestywność koncepcji „komunisty we fraku” – Fryderyka ENGELSA (1977), który zauważał brak autonomiczności kobiet, a także powiązanie obszaru relacji rodzinnych z relacjami na rynku pracy i rozwojem społecznym. Na rynku pracy kobiety były więc obecne, ale ich wkład w rozwój gospodarczy był marginalizowany, co współcześnie podkreśla wielu badaczy, wskazując na obarczenie analiz społecznych perspektywą androcentryczną. W polskiej literaturze ten problem porusza coraz większe grono socjologów (K. ŚLANY, J. STRUŻIK, K. WOJNICKA, red., 2011), a Anna TITKOW (2007) mówi wręcz o „selektywnych oczach socjologii”, które „zagubiły kobietę”, a nadzieję na przezwyciężenie tego stanu rzeczy widzi w badaniach genderowych. Liczba badań i studiów genderowych, które powstały w USA w latach 70. ubiegłego wieku (E. GONTARCZYK, 1995), zwiększa się współcześnie również w wielu państwach Europy, w tym w Polsce. Fakt ten wiąże się z wielością analiz empirycznych dotyczących kobiet w różnych obszarach życia oraz ze zwiększeniem wrażliwości na ich rzeczywiste funkcjonowanie w Unii Europejskiej. Mocnej krytyki przydatności kategorii gender, a także uniwersalności i spójności feministycznego podmiotu dokonała Judith BUTLER (2008b). Zakwestionowała zwłaszcza granice i właściwości płci biologicznej, posługiwanie się bipolarnym podziałem na kobiety i mężczyzn jako oczywistym oraz kwestie odrębności płci biologicznej od płci kulturowej, bo choć w praktyce jawią się one jako nierozdzielne, to są, zdaniem autorki, performatywne. Badaczka spotkała się z dość dużą krytyką ze strony wielu środowisk (J. MIZIELŃSKA, 2004), a pod ich wpływem jej poglądy nieco ewoluowały (J. BUTLER, 2008a). Pomimo krytyki kategorii gender przez J. Butler, która zauważa, że można podważyć nawet niezmienność płci biologicznej, zdecydowanie bliższe jest mi stanowisko A. TITKOW (2007, s. 26), stwierdzające, że można kategorię tę traktować jako: „autentyczny przełom w sposobie poznawania i opisywania rzeczywistości społecznej”. Dla potrzeb niniejszej pracy przyjmuję za A. TITKOW (2007) procesualne rozumienie płci kulturowej i funkcjonowanie jej na poziomie indywidualnym, choć stanowiącym efekt „kulturowej nadbudowy” oraz

wyraz jednostkowej „odpowiedzi” na ten stan rzeczy aktorów społecznych, usytuowanych w określonym miejscu i czasie, ale uzupełniam to ujęcie zgodnie z koncepcją P. BOURDIEU (2004). Uważam, że właśnie w kontekście jego teorii można przejrzysto zobaczyć relacje płci biologicznej i kulturowej, bo autor ten wielokrotnie określa habitus jako „strukturę ustrukturyzowaną i strukturyzującą” i akcentuje, że zinternalizowane w dzieciństwie oddziaływanie kulturowe wyposaża i kształtuje pewne dyspozycje habitusu, które w kolejnych cyklach życiowych jednostek są trudne do zmian (P. BOURDIEU, 2005). W tym sensie przyjmuję dosłownie uwagę P. Bourdieu, że: „Pozory biologii i jej realne skutki będące efektem długiego, kolektywnego procesu **uspołecznienia** tego, co biologiczne, i biologizacji tego, co społeczne, przenikają się i mieszają, odwracając porządek przyczyn i następstw. Powołują do istnienia naturalizowaną konstrukcję społeczną (**gender** jako habitus rodzajowy) będącą naturalnym fundamentem arbitralnego podziału, który znajduje swoje odbicie w zasadach i w rzeczywistości oraz w wyobrażeniach o rzeczywistości; konstrukcję, która narzuca się także samemu procesowi badawczemu” (P. BOURDIEU, 2004, s. 10). Myślę, że w ten sposób ujęta koncepcja gender, utożsamiona z habitusem rodzajowym P. Bourdieu, rozwiewa problemy jej relacji z płcią biologiczną (zamiennie nazywanej tu płcią), obrazowaną ciałem jednostki, które od początku swojego funkcjonowania w świecie zostaje objęte presją kulturowych wartości i norm, a także łagodnie wchodzi w obszar stosowanej wobec niego przemocy symbolicznej. W tym sensie przyjmuję, że habitus rodzajowy, zamiennie określane tu terminem „gender” (lub „rodzaj”), stanowi mechanizm wpływający na społeczne funkcjonowanie jednostek, choć zarazem sam jest również konstruowany społecznie. Cechy habitusu rodzajowego są konstrukcjami społecznymi ulegającymi internalizacji, ale są one zróżnicowane w zależności od czasu i uwarunkowań sytuacyjnych, a więc nie są przypisane przez biologię, choć przez ich naturalizowanie mają tendencję do trwania. Przy porównywaniu habitusów typowych dla różnych usytuowań społecznych i czasowych możliwe jest ich wyciągnięcie z „mroków oczywistości” i poddanie dyskursowi.

Klasyczne sformułowanie SIMON DE BEAUVOIR, że: „Nie rodzimy się kobietami – stajemy się nimi” (2003, s. 299), zwraca uwagę, że w procesie nabywania tożsamości genderowej kluczowe znaczenie mają oddziaływania wychowawcze i socjalizacyjne w dzieciństwie i młodości, kiedy jednostki uczą się, co to znaczy być mężczyzną czy kobietą. W Polsce po 1989 roku otworzyły się nowe możliwości analiz procesu wychowania i socjalizacji pod kątem ich wpływu na kształtowanie się płci kulturowej jednostek. Myślę, że w analizach tych stosunkowo długo nie doceniano jednak znaczenia pierwszego wczesnego, przedszkolnego okresu kształtowania się tożsamości genderowej, ale współcześnie są już tego typu polskie opracowania (M. FALKIEWICZ-SZULT, 2006; S. KAMIŃSKA-BEREZOWSKA, 2009). Okres nauki szkolnej to czas niekwestionowanego istotnego oddziaływania genderowego, obecnego w podręcznikach (B. SZACKA, 1997) czy w preferowa-

nych przez dydaktyków sposobach dyscyplinowania uczniów (G. MAZURKIEWICZ, 2006). Na okres aktywności szkolnej składa się również oddziaływanie wychowawcze i socjalizacyjne związane z wpływem rówieśników czy mediów. Lucyna KOPCIEWICZ (2007) przeprowadziła badania nad kształtowaniem się różnic rodzajowych z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu. Zwróciła w nich uwagę na moc przemocy symbolicznej, która obejmuje uczestników procesu szkolnej edukacji. Stosowana w analizach P. Bourdieu koncepcja habitusu rodzajowego, definiowanego jako wpojenie i internalizacja „reguł gry» społecznej tak silne, że niepostrzegalne jako czynnik z zewnątrz narzucony, i tak skuteczne, że zapewnia niemal automatyczne dostosowanie się do sytuacji rozpoznanej jako objęta danymi regułami” (A. KŁOSKOWSKA, 1990, s. 10), wskazuje na mechanizm jej reprodukcji z przywiązywaniem wagi do oddziaływania przemocy symbolicznej i ciągłości dominacji uprzywilejowanych. W pracach P. BOURDIEU (2005) habitus rodzajowy jest też tylko jednym z typów „społecznie ustanowionej natury”, bo może wiązać się z bliskim mu i równie trudnym do przezwyciężenia habitusem klasowym, a więc zdominowani sami uczestniczą we wspieraniu własnej marginalizacji i budowaniu nierówności. Habitus rodzajowy, przemoc symboliczna, różne typy kapitałów jednostek mające odmienną wagę w zależności od pól aktywności, przyjmowane w nich *illusio* czy kwestia doksy (P. BOURDIEU, L.J.D. WACQUANT, 2001) stanowią zatem o reprodukcji nierówności społecznych. Sama socjalizacja płci ma, według P. Bourdieu, charakter różnicujący, co powoduje, że: „wyposaża mężczyzn w społecznie skonstruowane uwielbienie dla gier o władzę, a kobiety – w uwielbienie dla mężczyzn, którzy te gry prowadzą” (P. BOURDIEU, 2004, s. 97).

Przyjmuję za autorem koncepcji habitusu rodzajowego, że całość problemów dotyczących jego tworzenia jest silnie zakorzeniona w sferze prywatnej, ponieważ jest związana z wpływem socjalizacyjnym w zakresie ról rodzinnych oraz z obserwacją nierówności podziału prac domowych w rodzinie pochodzenia czy lansowanych przez media wzorów rodzajowych. Habitus jest więc przede wszystkim związany z wrastaniem w kulturę i „dziedziczeniem” jej przez naśladownictwo połączone z oddziaływaniem socjalizacyjnym. Jeszcze w drugiej połowie XX wieku płciowy podział pracy, opisywany przez Talcotta Parsonsa, wskazujący role instrumentalne i ekspresyjne w zależności od płci, był uznawany za funkcjonalny w literaturze socjologicznej (F. ADAMSKI, 1984) i stanowił przedmiot aspiracji wielu rodzin w praktyce (W. MROZEK, 1987). Został jednak istotnie podważony, zwłaszcza przez feministyczną krytykę (J.H. TURNER, 2008), jako niestanowiący rzeczywiście korzystnego, sprawiedliwego i nieuchronnego rozwiązania dla kobiet, a także jako ograniczający możliwości realistycznego opisu struktury społecznej.

Na równość płci w obszarze pracy zawodowej rzutują przyjęte relacje kobiet i mężczyzn w polityce i rozwiązaniach prawnych, co powiązane jest też z warunkowaniami kulturowymi tworzonymi przez akceptowane wartości i normy

społeczne. Kwestia równości płci staje się więc niezwykle złożonym przedmiotem badań, który może być analizowany na podstawie ilościowych i jakościowych metod badawczych. Podejście ilościowe do analiz kulturowych aspektów równości płci, oparte na World Values Survey (Światowe Badania nad Wartościami) i European Values Survey (Europejskie Badania na Wartościami), reprezentują Ronald INGLEHART i Pippa NORRIS (2009), którzy zastosowali też pięcioelementową skalę równości płci. Zakłada ona rozważenie stosunku respondentów do następujących trzech twierdzeń i odpowiedzi na dwa pytania:

- „Ogólnie rzecz biorąc, mężczyźni są lepszymi przywódcami politycznymi niż kobiety [...]
- Kiedy pracy jest mało, mężczyźni powinni mieć większe niż kobiety prawo, by ją dostać [...]
- Wykształcenie uniwersyteckie jest ważniejsze dla chłopca niż dla dziewczyny [...].
- Czy uważasz, że kobieta musi mieć dzieci, aby czuć się spełniona, czy też nie jest to konieczne [...]
- Czy akceptujesz kobietę, która chce być matką, ale nie pragnie stałego związku z mężczyzną?” (R. INGLEHART, P. NORRIS, 2009, s. 201).

Przeprowadzone przez autorów analizy badawcze wskazują, że rozwój gospodarczy państw wraz z reformami prawno-instytucjonalnymi wiąże się ze zmianami dominujących wartości obywateli w kierunku coraz większego faktycznego akceptowania równouprawnienia płci. Renata SIEMIENSKA (2011), komentując te badania, podkreśla, że: „Implementacja równości płci w życiu społecznym, zarówno w sferze prywatnej, jak i publicznej, wymaga więc – poza dostrzeganiem potrzeby realizacji tej zasady – ukształtowania demokratycznej infrastruktury: istnienia odpowiednich instytucji, norm, »zasad gry« działania zbiorowego, które umożliwiają jej urzeczywistnienie” (R. SIEMIENSKA, 2011, s. 444). Równość płci w różnych obszarach życia społecznego jest zatem tworzona, mówiąc metaforycznie, przez naczynia połączone, w których rozlewa się ona dość równomiernie, choć dla celów analitycznych przyjmuje się w socjologii rozważania nad nią w określonych sferach życia, np. w rodzinie, gospodarce, polityce, prawie, religii czy kulturze.

Ronald INGLEHART i Pippa NORRIS (2009), podobnie jak inni badacze tej tematyki, zwracają uwagę na znaczenie obiektywnych wskaźników równości (takich jak: dostęp do wszystkich typów stanowisk, wysokość wynagrodzeń za pracę czy problemy dostępu do zawodów specjalistycznych i technicznych) oraz na subiektywne odczucia jednostek w tym zakresie. Charakterystyczny jest też, w wypadku wskazanych autorów, nacisk na wzajemną zależność sfery publicznej i prywatnej, w co włączają oni, przykładowo, wskaźniki rozpowszechnienia środków antykoncepcyjnych. Kontrolowanie własnej seksualności w przypadku kobiet, bardziej niż mężczyzn, rzutuje bowiem na ich możliwości zaangażowania się w sferę publiczną, w tym na ich pracę zawodową i aktywność zwią-

kową. W warunkach polskich katolicka nauka społeczna (S. KANIEWSKI, 2009) również deklaruje konieczność równości i partnerstwa płci, ale jej interpretacja tych pojęć jest inna niż R. Ingleharta i P. Norris. Podstawowe różnice nie dotyczą jednak kwestionowania dyskryminacji kobiet na rynku pracy czy podważania ich opresyjnej sytuacji w życiu publicznym, ale sposobów podejścia jednostek do własnej seksualności – temat ten jednak wykracza poza przyjęte tutaj ramy analiz.

Problematyka równości płci jest też bezpośrednio związana z żądaniami równości w ogóle i z bogatą literaturą temu poświęconą. Stuart WHITE (2008), akcentując złożoność żądania równości, wymienia pięć jej podstawowych form:

- prawną – dotyczącą tych samych prawnych podległości i możliwości;
- polityczną – rozumianą w sensie wpływu na ustanawianie prawa;
- społeczną – związaną z brakiem blokady przez różnice stanowe doprowadzające do dominacji;
- ekonomiczną – rozumianą między innymi jako ograniczenie znaczenia statusu dziedzicznego na rzecz równości szans w osiągnięciu statusu;
- moralną – dającą gwarancję równej wartości każdej jednostki.

Sam problem równości jest od dawna obecny w historii filozofii i w rozważaniach politologów, którzy wiązali go z kwestiami wolności i sprawiedliwości społecznej, ale długo nie łączyli go z równością płci. S. WHITE (2008) podkreśla, że kwestia równości płci wiąże się z wielowiekową historią nierównego statusu kobiet i mężczyzn, a także łączy się nie tylko z bezwzględnym ograniczaniem możliwości kobiet, lecz czasem też wprost z brutalnym ich traktowaniem. Autor podkreśla zasługi ruchu feministycznego dla zmiany tego stanu rzeczy i podważenia podejścia do kobiet jako kategorii społecznej, której równość ma nie obejmować. Analizując dorobek drugiej fali feminizmu, White podkreśla hasło „prywatne jest polityczne” i krytykę teorii sprawiedliwości Johna Rawlsa jako nieobejmującej swoim zasięgiem sfery życia rodzinnego. Z tą kwestią wiążą się problemy specyficznych praw płci, a w ich obrębie, przykładowo, urlopy macierzyńskie czy wychowawcze. Dyskusja o urlopach wychowawczych, dotyczących początkowo tylko kobiet, odbyła się też w Polsce (J. KLIOMBKA-JARZYNA, M. SYPER-JĘDRZEJAK, 2011). W efekcie, aby nie tworzyć dla kobiet szczególnych uprawnień, które z przywilejów zmieniają się w „potrzaski” w ich rynkowym funkcjonowaniu, ustalono, że z urlopów wychowawczych, zgodnie z współczesnym polskim ustawodawstwem, mogą korzystać również na analogicznych zasadach mężczyźni. Wniosek, jaki proponuje w tej kwestii S. WHITE (2008, s. 170–171), jest następujący: „Ostatecznie puenta jest taka, że dopóki instytucje takie jak rodzina nie rozwiną się na tyle, byśmy mogli mówić o humanistycznym społeczeństwie, wiele kobiet będzie czerpało korzyści z pewnych specyficznie płciowych praw w obszarach takich, jak zatrudnienie i społeczna opieka, które rekompensować będą ich niezbyt korzystne położenie spowodowane przez tradycyjne instytucje. Nawet jeśli takie prawa działają na rzecz spo-

wolnienia przejścia do społeczeństwa bardziej humanistycznego, równowaga pomiędzy interesami przyszłych kobiet (i mężczyzn) w życiu w społeczeństwie humanistycznym a interesem dzisiejszych kobiet w prowadzeniu przyzwoitego życia w niehumanistycznym społeczeństwie musi być zachowana”. W tym sensie specyficznie płciowe prawa znajdują więc uzasadnienie.

Zgadzam się z wieloma polskimi badaczami (M. FUSZARA, red., 2002; S. WALCZEWSKA, 1999), że rozważając równość płci, należy przede wszystkim zauważyć, że nie była ona w toku dziejów ludzkich po prostu dana, ale została wywalczona przez długie lata zderzania się z męską dominacją i stawiania jej oporu przede wszystkim przez kobiety świadome swojej podmiotowości oraz przez ruch feministyczny. Uważam za dość oczywiste, że w ramach tej walki żądano początkowo przede wszystkim podstaw związanych z równością prawną i polityczną, czego dotyczyła pierwsza fala feminizmu (K. ŚLĘCZKA, 1999). Wywalczenie podstaw równości prawnej i politycznej wymagało więc nie tylko odwagi i hartu ducha, ale przede wszystkim zakwestionowania „oczywistości i naturalności” męskiej dominacji, zdobycia wewnętrznej wolności i wydobycia się spod presji przemocy symbolicznej związanej z historycznymi uwarunkowaniami. Myślę, że w tym kontekście może zastanawiać brak obecności i/lub deficyt uznania dla takich postaci, jak chociażby Olimpia de Gouges czy Mary Wollstonecraft, na kartach współcześnie obowiązujących, przynajmniej niektórych, podręczników historii dla szkół podstawowych (G. WOJCIECHOWSKI, 2011). Wyraźnie zauważalne są natomiast zmiany wagi przywiązywanej do obecności kobiet w analizach socjologicznych czy w niektórych podręcznikach myśli społecznej adresowanych do studentów – przykładowo, w pierwszym wydaniu *Struktury teorii socjologicznej* Jonathana H. TURNERA (1985; 2008) problemów płci kulturowej jeszcze nie było, a w wydaniu nowym „już” je można znaleźć.

Doświadczenia historyczne, nie tylko w Polsce, pokazują wyraźnie, że kwestie równości płci, chociaż są bezpośrednio powiązane z wolnością i prawami człowieka, mają swój wyraźnie zarysowany, odmienny nurt. W perspektywie historycznej jaskrawych tego przykładów jest wiele, ale może ciągle najbardziej sugestywne są hasła „wolności, równości i braterstwa” Wielkiej Rewolucji Francuskiej, które po prostu „zapomniały” o kobietach czy wręcz nie dopuściły ich do grona beneficjentów. Dążenia do równości politycznej i społecznej mogą być więc zamknięte na objęcie nimi kobiet. Jak pisze Elżbieta PAKSZYS (2009, s. 255): „Problem jednak w tym, że jednostka właśnie nigdy nie jest ani człowiekiem »w ogóle« uniwersalnym, ani też »tylko« kobietą lub mężczyzną poszczególnym, lecz jest człowiekiem czy bytem ludzkim rodzaju męskiego lub żeńskiego, tzn. przynależącym do klasy społeczno-ekonomicznej, rasy, grupy wiekowej, etnicznej, religijnej etc. [...] Z kolei równość, o którą chodzi w sferze politycznej, wcale nie oznacza identyczności, jednakowości, tj. homogeniczności podmiotów. Dotyczy ona zasadniczych podobieństw potrzeb ludzi, którzy z natury są różni pod wieloma względami. Różnice są więc tak samo wpisane w ludzką

naturę, jak podobieństwa, i ignorowanie ich dzisiaj w społeczeństwach o tak wysokim stopniu skomplikowania i różnorodności po prostu oznaczałoby anachronizm”. Autorka zwraca więc uwagę na kontekst społeczny i rzeczywiste szanse samorealizacji, jakie posiadają jednostki w zależności od płci w różnych okresach historycznych, w tym współcześnie.

W Polsce problem równości płci nabrał nowego wymiaru po 1989 roku, w związku z dość raptownym spadkiem reprezentacji kobiet we władzach ustawodawczych, a także ze względu na zmiany prawne w zakresie przeprowadzania aborcji, których skutkiem ubocznym była mobilizacja i renesans rodzimych środowisk feministycznych. Interpretacje równości płci w polskim życiu politycznym okazały się bardzo zróżnicowane, czego najbardziej jaskrawym wyrazem były debaty sejmowe. Małgorzata FUSZARA (2007), rozważając problem równości płci i praw kobiet w debatach parlamentarnych, wskazuje na następujące zasadnicze kwestie:

- prawa, jakie przysługują kobiecie, która jest w ciąży (lipiec–wrzesień 1990 r.);
- gwarancja równości szans w wyborach parlamentarnych (luty 2001 r.);
- projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn (rozpoczętej w 1997 r., później wielokrotnie powracającej);
- dostosowanie prawa polskiego do prawa UE (2001–2003).

Debata różniły się poziomem zainteresowania posłów, zaangażowania emocjonalnego i stopniem zróżnicowania ich opinii. Pierwsza debata poświęcona problemom kobiet w ciąży była szczególnie burzliwa i wiązała się z silną polaryzacją przyjmowanych postaw, co znajdowało uzasadnienie w odmienności przekonań ideologicznych i wartości dyskutujących. Druga debata, mająca na celu stworzenie instrumentów zwiększających udział kobiet we władzach ustawodawczych, nie wzbudziła dyskusji posłów, ale zgłoszona przez Olę Krzyżanowską poprawka do ordynacji wyborczej w postaci 30% kwot na listach wyborczych została wówczas odrzucona. Kolejna debata, dotycząca ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn, wywołała zadziwiająco dużo kontrowersji, a ich przedmiotem stała się już nie tylko ustawa, lecz właśnie sam status płci, przy czym odżyły tu stare podziały na lewicę, prawicę i niezdecydowane centrum. M. Fuszara następująco charakteryzuje interpretację równego statusu płci przez prawą stronę polskiej sceny politycznej: „Prawica nie tylko podtrzymywała *status quo*, ale też istniejący stan nazywała »równością« i »brakiem dyskryminacji«, a oczywiste przejawy nierówności albo negowała (np. przez fałszywe twierdzenie, że nie jest udowodnione, iż różnice w płacach mają związek z płcią), albo składała na karb »naturalnych różnic« (np. fakt gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy ma wynikać z tego, że »naturalnym« miejscem kobiet jest dom), albo uznawała je za nierozwiązalne (np. molestowanie seksualne – nie potrafimy zdefiniować, a więc nie możemy przeciwdziałać). Uderzające jest w wielu wypowiedziach stawianie niemal znaku równości między słowem »kobieta« a słowem »rodzina«, zupełne pomijanie interesów kobiet jako jedno-

stek, częste natomiast odwoływanie się do »interesu rodziny« jako naczelnego przy rozpatrywaniu »równych szans kobiet i mężczyzn« (M. FUSZARA, 2007, s. 134–135). W kontekście tak interpretowanej równości płci przez posłów pracy pewnym zaskoczeniem był brak kontrowersji podczas czwartej debaty, a więc dyskusji nad dostosowaniem polskiego systemu prawnego do antydyskryminacyjnych przepisów unijnych i nad zmianami na poziomie kodeksu pracy. Zmiany przyjęto i przegłosowano.

1.2. Kobiety na polskim rynku pracy a równość płci

Perspektywa socjologiczna i jej aspekty teoretyczne, prawne i ekonomiczne

Z odmienności i nierówności funkcjonowania płci wynika trudniejsza sytuacja kobiet na rynku pracy, co potwierdzają liczne analizy socjologiczne i ekonomiczne odwołujące się do twardych danych ilościowych, a na ich podstawie powstały też teorie dążące do wyjaśnienia tej sytuacji (H. DOMAŃSKI, 1992; A. KOWALSKA, 1996). Kompendium wiedzy w zakresie **teoretycznych perspektyw nierówności płci** stanowi opracowanie Ireny RESZKE (1991), która przeprowadziła analizy wybranych funkcjonujących w socjologii i ekonomii teorii wyjaśniania nierówności płci na współczesnym rynku pracy. W ramach badania ekonomicznych teorii nierówności płci zwróciła uwagę na:

- neoklasyczne teorie rynku pracy;
- teorie segmentacji.

W neoklasycznych teoriach badaczka podkreśliła przede wszystkim ich dość idealistyczne modelowe założenia dotyczące pełni wiedzy o dostępnych na rynku wynagrodzeniach i zasobach dla obu stron rynkowego działania, czyli pracodawców i pracobiorców, ich w pełni racjonalną orientację na zysk ekonomiczny czy brak przeszkód w ruchliwości siły roboczej w zakresie dążenia do wyższych zysków. Analizując hipotezy tych koncepcji, które starają się wyjaśnić dyskryminację kobiet na rynku, I. Reszke zauważyła fałszywość założeń, po pierwsze, teorii upodobania do dyskryminacji Gary'ego S. Beckera (ponieważ zawodzi w niej przyjęcie zbyt wielu analogii niechęci do mniejszości rasowych i kobiet) oraz, po drugie, fałszywość założeń teorii kosztu informacji Kennetha Arrowa, pomijającej branże, w których kobiety uznawane są za bardziej produktywne, choć ich zarobki są i tak relatywnie niższe od otrzymywanych przez mężczyzn. Przekonujących wyjaśnień dostarcza za to, zdaniem autorki, teoria stłoczenia kobiet w niektórych zawodach i obniżenia przez to ich płac, ale słabą stroną tego podejścia jest brak wyjaśnień dla niższych płac kobiet w zawodach zmaskulinizowanych. Teoria sygnałów płynących z rynku podkreśla przekonanie pracodawców o niższej produktywności kobiet i wyjaśnia

ich mniejsze szanse na zatrudnienie, ale nie tłumaczy niższych wynagrodzeń już zatrudnionych i efektywnych pracownic. Sądząc po liczbie publikacji, które pojawiają się współcześnie w Polsce, dużym zainteresowaniem cieszy się tłumaczenie nierówności płci przez odwołanie się do teorii kapitału ludzkiego, ale, zdaniem I. Reszke, to podejście dostarcza dość płytkich wyjaśnień, pomijających czynniki wyjściowe w uzyskiwaniu kapitału, i unika szerszych objaśnień kulturowych.

Teoria kapitału ludzkiego spotyka się też współcześnie z krytyką na gruncie socjologii i bywa kojarzona z „koniem trojańskim”, ponieważ pociąga za sobą przyjmowane w nim założenia ideologiczne, ontologiczne i epistemologiczne, a więc przyczynia się, jak stwierdza Tomasz WARCZOK (2010), do uprąpomocniania nierówności społecznych. W ujęciu tego autora teoria kapitału ludzkiego wpływa zatem na pomijanie analiz stratyfikacji społecznej i struktury klasowej, a także na przyjmowanie perspektyw neoklasycznych teorii ekonomicznych w socjologii. Niedoskonałości teorii kapitału ludzkiego są szczególnie wyraźne, jeśli skonfrontować je z teorią Pierre’a Bourdieu i wyróżnionymi przez niego typami kapitału, zwłaszcza kulturowym i społecznym (co szerzej omawiam w rozdziale metodologicznym). Z perspektywy nierówności rynkowego funkcjonowania płci teoria kapitału ludzkiego jest też niedoskonała ze względu na pomijanie instytucjonalnych i strukturalnych uwarunkowań nierówności czy brak analiz rynkowej segmentacji płci.

Ekonomiczne teorie segmentacji rynku są, zdaniem I. RESZKE (1991), bardziej użyteczne w wyjaśnianiu nierówności płci i mocniej współgrają z socjologicznym podejściem do ich analizy niż ekonomiczne teorie neoklasyczne. Szczególnie istotny jest tu fakt, że teorie segmentacji nie negują znaczenia ruchu związkowego i feministycznego w eliminowaniu nierówności płci w zakresie pierwszorzędnego i drugorzędnego segmentu miejsc pracy. Zgodnie z dualistycznymi koncepcjami rynku jest on dzielony na sektor rdzenia (pierwotny) i sektor peryferyjny (wtórny), przy czym mobilność między nimi jest ograniczona. W warunkach polskich sektor rdzenia tworzą przede wszystkim duże firmy, co jest przeciwieństwem rynku peryferyjnego, który – jak zauważa W. KOZEK (1993, s. 59) – „oferuje miejsca pracy gorzej płatne, niestabilne, wymagające większego wysiłku lub intensywności, dające niewielką szansę awansu i w środowisku pracy charakteryzującym się wysoce sprofesjonalizowanymi stosunkami społecznymi, również na linii przełożony – podwładny, co daje szerokie pole do popisu szefom w praktykach nepotyzmu, kapryśnych zasad dyscypliny pracy, osobistych urazów”. Większość pracowników sektora peryferyjnego stanowią kobiety, tworząc dominującą kategorię wśród pracowników drugorzędnych, a więc gorzej wynagradzanych, mających mniej korzystne warunki pracy i zatrudnienia, a także większe bariery w awansie. W Polsce zjawisko to analizuje Julia KUBISA (2010), zauważając, że w segmencie wtórnym kobiety dominują zarówno na rynku wewnętrznym – przykładowo, na niższych szczeblach

administracyjnych, jak i na rynku zewnętrznym, w tym w handlu czy firmach sprzątających. Autorka sygnalizuje też, że w warunkach walki z kryzysem w obszarze kosztów pracy w zawodach sfeminizowanych dochodzi do zjawiska „wyścigu do dna”, które pogarsza jeszcze i tak niekorzystną sytuację pracowników na tym rynku. Orężem w walce z upośledzeniem pracowników drugorzędnych mogłyby być związki zawodowe, ale nie są one bezpośrednio zainteresowane tym starciem, bo ich ostoją jest ciągle sektor rdzenia, z pracownikami – mężczyznami, zatrudnionymi pełnoetatowo.

Kobiety jako kategoria stanowiąca większość pracowników drugorzędnych, zatrudniona w sposób nietypowy dla kodeksu pracy, czyli często na podstawie umów regulowanych przez kodeks cywilny (umowy o dzieło, umowy-zlecenia itp.), mają utrudniony dostęp do ruchu związkowego i do jego osiągnięć. Dodatkowo, częste niepełnoetatowe zatrudnienie kobiet, obciążenie obowiązkami domowymi czy niższe wynagrodzenia nie są czynnikami skłaniającymi je do pełnego uczestnictwa w aktywności związkowej lub chociaż do biernego członkostwa w postaci odprowadzania składek związkowych, co jednak równocześnie pociąga za sobą zgodę na bycie marginalizowanym. Siła oporu kobiet jako pracowników jest więc mniejsza od siły pracowników – mężczyzn, a wyjaśniając tę kwestię, niektórzy badacze, przykładowo Barbara KRUG (2003), przypisują też samym związkom zawodowym wręcz brak troski o interesy pracownicze kobiet i nastawienie głównie na „normalnego” pracownika, czyli mężczyznę zatrudnionego pełnoetatowo. Bardzo wyraźnie rysuje się więc tutaj stwierdzenie gorszej sytuacji rynkowej kobiet jako pracowników drugorzędnych, którzy mają mniejsze poparcie w ruchu związkowym, dystansującym się również wobec ruchu feministycznego. Dodatkowo, zwraca tu uwagę częste nieuwzględnianie w pracy organizacyjnej związków zawodowych potrzeby dostosowania się do rytmu życia kobiet wychowujących małe potomstwo – chodzi tu o niedostosowanie godzin związkowych spotkań do możliwości kobiet czy brak troski o zapewnienie im opieki nad potomstwem.

Problem nierówności płci jest tematem szerokim, interdyscyplinarnym i możliwym do rozważania na różnych poziomach strukturalnych w obrębie samych analiz *sensu stricto* socjologicznych. W perspektywie teorii struktury klasowej i stratyfikacji społecznej istotne znaczenie ma, zdaniem I. RESZKE (1991), analiza nierówności płci uwzględniona przez koncepcje Talcotta Parsonsa, Joan Acker, Gerharda Lenskiego i Franka Parkina. Teoria T. Parsonsa uznaje pewne nierówności płci w sferze aktywności zawodowej, ale przyjmuje je za funkcjonalne dla rodziny. W tym ujęciu kobieta – matka i żona, wraz z mężczyzną jako mężem i ojcem dopełniają się rolami, przez co ostatecznie zyskują na tym jako rodzina (choć dla jednej płci faktycznie dostępna jest mniejsza paleta możliwych szans życiowych). Analizując teorię G. Lenskiego, I. Reszke docenia znaczenie, jakie przypisuje on wydaniu na świat potomstwa i opiece nad nim, które to czynniki utrudniają rynkowe funkcjonowanie, ale sceptycznie podcho-

dzi do jego tezy o „dobrowolnej” rezygnacji kobiet z walki o sukcesy w sferze gospodarczej ze względu na walory życia małżeńskiego. Ekonomiczna zależność w ramach życia małżeńskiego i rodzinnego nie stanowi bowiem o gwarancji satysfakcjonującego pożycia. Teoria Franka Parkina w interpretacji I. Reszke może wyjaśniać część rynkowych nierówności płci przez wskazanie strategii solidaryzmu pracowników – mężczyzn z pracodawcami oraz strategii wykluczania kobiet starających się o bardziej atrakcyjną pracę, choć nie jest to wyjaśnienie o głębokim charakterze.

Wyczerpująca analiza wszystkich teorii struktury klasowej i stratyfikacji społecznej wykracza poza ramy niniejszych rozważań mających charakter przede wszystkim empiryczny i skoncentrowany na poziomie mezostrukturalnym, ale ze względu na przyjęty w niniejszej pracy cel badawczy, dotyczący pracowniczych i związkowych problemów kobiet w kontekście teorii P. Bourdieu, chcę zwrócić uwagę na jej pewne korespondowanie z koncepcją Joan ACKER (1989). Zarówno P. BOURDIEU (2005), jak i J. ACKER (1989) przyjmują krytyczną postawę wobec koncepcji T. Parsonsa i dostrzegają znaczenie relacji płci jako przenikających przez stosunki klasowe. P. Bourdieu posługuje się jednak dla uwzględnienia tej relacji pojęciem habitusu rodzajowego (ściśle powiązanego z habitusem klasowym), a J. Acker przyjmuje koncepcję gender, akcentując, że to stosunki produkcji, które doprowadzają do segmentacji płci i niższych zarobków kobiet, są odpowiedzialne za generowanie płciowych nierówności. To makrostrukturalne reguły rynku pracy odpowiadają więc za opresję i ekonomiczną zależność kobiet. Podobieństwo koncepcji P. Bourdieu i J. Acker można też znaleźć w zainteresowaniu i znaczeniu przypisywanym percepcji jednostek oraz dostrzeganiu niebezpieczeństw androcentryczności (teorię P. Bourdieu szerzej omawiam w rozdziale metodologicznym). J. Acker jest wyczulona nie tylko na nierówności płci, lecz także nierówności rasowe i wskazuje na ich wpływ na stratyfikację klasową. W ujęciu autorki funkcjonujące teorie podziałów klasowych niedostatecznie opisują nierówności płci i rasy, mając tendencję do oddzielania tych kwestii. W rzeczywistości jednak kobiety są kategorią upośledzoną w obrębie każdej z klas społecznych. Kobiety są oczywiście kategorią niejednorodną, ale ich odmienności mające charakter statusu przypisanego są łatwo dostrzegalne i powodują ograniczanie szans życiowych na rynku pracy w długoterminowej perspektywie ich życia.

Przyjęty w niniejszych rozważaniach poziom analiz ma charakter mezostrukturalny, dotyczący funkcjonowania organizacyjnego kobiet w strukturach związkowych przede wszystkim na szczeblu branżowym i w konkretnych zakładach pracy. J. ACKER (1989) wyraźnie podkreśla genderowy charakter funkcjonowania organizacyjnego kobiet i mężczyzn, który czasami umyka uwadze badaczy. Organizacje ujmowane są w tej perspektywie jako wytwory kultury, które są przeniknięte dominacją władzy w strukturze społecznej i relacjami płci. Na uwagę zasługują tu nieopisywane dotąd w polskiej literaturze wyniki analiz

Joan ACKER i Donalda VAN HOUTENA (1992) w zakresie klasycznych badań socjologii pracy, które „zgubiły” lub co najmniej zmarginalizowały kwestię obecności kobiet. Joan ACKER i Donald VAN HOUTEN (1992) przeanalizowali ponownie klasyczny eksperyment w Hawthorne, który często także współcześnie w wielu podręcznikach rozpoczyna analizy wpływu nauk behawioralnych na życie w organizacji. Można przypomnieć, że wyniki badań w Hawthorne są zwykle ujmowane w dwóch aspektach:

- 1) odkrycia grup nieformalnych i ich znaczenia;
- 2) spostrzeżenia, że same badania wpływają na percepcję i interakcje badanych.

Przy czym na badania w Hawthorne zwracają uwagę nie tylko podręczniki z zakresu socjologii organizacji (M. KOLCZYŃSKI, J. SZTUMSKI, 2003), socjologii pracy (H. JANUSZEK, J. SIKORA, 1998), lecz też te z zakresu mikrostruktur (J. SZMATKA, 1989), ale nadal brakuje w nich informacji dotyczących znaczenia płci badanych, a więc nie zwraca się uwagi na fakt, że grupa, w której nastąpił znaczący wzrost wydajności, składała się wyłącznie z kobiet, podczas gdy drugą tworzyli wyłącznie mężczyźni. Na te „drobne” kwestie płci badacze i pierwsi ich komentatorzy nie zwrócili bowiem uwagi – jak zauważają Joan ACKER i Donald VAN HOUTEN (1992). Po ponownym przeanalizowaniu eksperymentu J. ACKER i D. VAN HOUTEN (1992, s. 21–22) podkreślają także fakt, że badacze w Hawthorne nie byli świadomi kwestii dotyczących znaczenia płci badanych, ponieważ, jak stwierdzają w swoich wnioskach: „It is clear from our reexamination of the Hawthorne Studies, that the experimenters’ treatment of the men in the Bank Wiring Room was very different from their treatment of the women in the Relay Assembly Test Room. The women were carefully recruited any closely supervised, and in numerous subtle ways were told that their productivity should rise. [...] The men, on the other hand were recruited as a group and were allowed considerable autonomy in developing their own production norms. We argue that these differences in experimental treatment account to considerable extent for the increase in productivity of the women’s group and restricted productivity of the men’s group. Furthermore, we contend that the differences in treatment are at least partially attributable to the sex differences of the two groups. This reexamination of the Hawthorne researchers suggests organizational processes related to sex based power differentials, which may be found in the other organizational settings”. Wnioski te oznaczają zatem, że w toku badań w Hawthorne zignorowano wpływ płci biorących udział w eksperymencie pracowników na jego wynik, a dodatkowo, odmiennie traktowano kobiety i mężczyzn, na wiele różnych subtelnych sposobów. Przeprowadzona ponownie analiza pozwoliła więc zobaczyć, że procesy organizacyjne są powiązane ze zróżnicowanym charakterem hierarchii płci oraz z naturalizowaniem tych różnic. Przytoczony wniosek badawczy można też potraktować jako zachętę do przyjrzenia się innym przeprowadzonym analizom socjologicznym w organizacjach pod kątem oddziaływania płci.

Drugimi badaniami, które J. ACKER i D. VAN HOUTEN (1992) poddali ponownej analizie, były te przeprowadzone we Francji przez Michela Croziera i składające się na jego koncepcję błędnego koła biurokracji. W badaniach tych M. CROZIER (1967) wprowadził zauważył proporcje płci, zwłaszcza że analizowane przez niego organizacje miały wysoki stopień feminizacji, ale w świetle przedstawionej krytyki nie docenił jej znaczenia. Klasyczne już badania francuskiego socjologa zostały przeprowadzone w połowie lat 60. XX wieku, a w ich opisie autor dostrzegł kwestię segregacji płciowej w badanych zakładach pracy i w funkcjonujących w nich organizacjach związkowych, ale nie podjął się jej rozważenia. Badacz wielokrotnie trafiał na problem odmienności i dystansów między kobietami a mężczyznami, ale „nie widział go”, np. zacytował nawet wypowiedź jednej z niewielu zwolenniczek ruchu związkowego w owych zakładach pracy, która stwierdziła wprost, że pracownice są broniące przez mężczyzn – związkowców, ale oni (określenie „oni” często pojawia się w wypowiedziach respondentek) nie rozumieją kobiecych problemów zawodowych i nie zawsze mają dobry kontakt z pracownicami – problem wręcz „sam” wyłonił się z przytoczonej wypowiedzi (tej i innych), ale nie został poddany analizie z perspektywy płci. Badania M. CROZIERA (1967) są więc ciekawe w kontekście płci także dlatego, że wskazują na androcentryzm – pokazują istniejącą, choć nieopisaną przez niego kwestię segregacji pionowej. Stanowiska kierownicze analizowanych wysoko sfeminizowanych organizacji zajmują przede wszystkim mężczyźni i to oni zdecydowanie dominują na funkcyjnych stanowiskach związkowych. Zdaniem Joan Acker i Donalda Van Houtena, francuski badacz, pomimo że posiadał liczbowe i jakościowe dane dotyczące płci, to nie zauważył wagi tej kwestii, jej pokrywania się z dystansami i/lub antagonizmami poszczególnych działów, w których określona płeć przeważała. W swojej reanalizie J. Acker i D. Van Houten stwierdzają: „The bureaucratic vicious circle, the influence of French culture, and the relations between objective organizational uncertainty and power remain as important variables Crozier’s analysis; but if our suggestions carry weight, Crozier’s analysis is only a partial one. He neglected the impact of sex differences in socializations, occupational recruitment, and organizational control patterns” (J. ACKER, D. VAN HOUTEN, 1992, s. 27). Badacze podkreślają zatem, że Crozier nie uwzględnił w swoich analizach różnic wynikających z płci pracowników w ich organizacyjnym funkcjonowaniu czy we wzorcach zarządzania. Przeprowadzona ponownie analiza tych kolejnych klasycznych badań dotyczących organizacyjnego funkcjonowania pracowników pokazuje wagę kwestii genderowych, które nakładają się na pozycje, role i władzę organizacyjną, a więc w ten sposób daje też wskazówki do prowadzenia dalszych badań, ale z uwzględnieniem tych pominiętych aspektów.

Przykładem androcentryzmu rozważań organizacyjnych jest także niedocenianie wpływu takich postaci, jak Mary Parket Follet czy Joan Woodward, na co wskazują Peta [TANCRED-] SHERIFF i Jane CAMPBELL (1992). Mary Parket Follett

jest, zdaniem autorek, pomijana w wielu publikacjach, choć to jej analizy motywów działania jednostki i grupy przyczyniły się do odejścia od taylorizmu. Joan Woodward natomiast jest podobnie niedoceniona pomimo tego, że przyczyniła się do rozwoju technologicznego podejścia w analizach organizacyjnych. Problemy androcentryzmu wiązane są więc z marginalizowaniem dorobku badawczego kobiet oraz z lekceważeniem kobiecych problemów w życiu organizacyjnym.

Kolejny przykład androcentryzmu, tym razem w polskiej literaturze przedmiotu, podaje Sławomira WALCZEWSKA (2002), wskazując na charakter podręczników dla menedżerów. Autorka przeprowadziła analizę sposobu przekazu porad dla osób pragnących założyć własną firmę i zauważyła, że są one w istocie adresowane do mężczyzn. Stosują męskoosobową formułę, wymieniają zawody i relacje z osobami, których firma dotyczy, niemal wyłącznie z zastosowaniem rodzaju męskiego, a jeśli pojawia się w nich sylwetka kobiety, to jest przedstawiana jako „osoba stwarzająca problemy”, a więc np. jako lekkomyślna żona menedżera. W tym kontekście dla kobiety jako właścicielki biznesu czy jego szefowej miejsca nie ma.

W polskiej literaturze przedmiotu badania jakościowe odniesione bezpośrednio do socjologicznych teorii struktury klasowej i stratyfikacji społecznej dotyczących nierówności płci na rynku pracy zawodowej przeprowadziła Joanna MAZUR-ŁUCZAK (2010). Analizując wyniki w kontekście teorii struktury klasowej i stratyfikacji społecznej, autorka wskazuje, że jej badania potwierdzają między innymi:

- świadomość genderowych odrębności funkcjonowania rynkowego kobiet i mężczyzn, co poświadcza też stanowisko zaprezentowane w teorii J. Acker;
- ograniczający wpływ roli kobiet w procesie reprodukcji na ich możliwości funkcjonowania zawodowego, co potwierdza też analizę G. Lenskiego;
- deficyty kobiecej solidarności, na które zwracała uwagę także teoria F. Parkina.

Bardzo ciekawe są wyniki J. MAZUR-ŁUCZAK (2010) dotyczące zarówno zjawiska istnienia deficytów kobiecej solidarności, jak i, paradoksalnie, liczenia na nią. W ramach analizy strategii radzenia sobie z zauważalnymi trudnościami na rynku pracy zawodowej badane przyjmowały strategie indywidualne (np. w postaci podwyższania własnych kompetencji i inwestowania w osobisty rozwój, poprawę wyglądu czy przez założenie własnej firmy) lub odwołujące się do wsparcia rodziny i/lub partnera życiowego, znajomych i przyjaciół, szefów i/lub pracodawców oraz innych kobiet. Autorka zauważa jednak, że idee wsparcia kobiet przez kobiety natrafiają w jej badaniach na bariery związane z brakiem kobiecej solidarności. Nasuwa się w tym kontekście pytanie: kim głównie są wobec siebie kobiety – rywalkami czy sojusznikami? Uważam, że trudno na to pytanie odpowiedzieć jednoznacznie, ponieważ kobiety są, oczywiście, kategorią zróżnicowaną szeregiem cech, a wzajemna potencjalna pomoc czy wro-

gość jest też uwarunkowana konkretnymi warunkami sytuacyjnymi. Myślę jednak, że analizując dzieje kobiecego lobby w III RP, w tym Koła Parlamentarnego Kobiet, Parlamentarnej Grupy Kobiet, Kongresu Kobiet czy kobiecych struktur związkowych, można – mimo wszystkich niewątpliwych braków kobiecej solidarności – zauważyć, że kobiety poprawę swojej sytuacji prawnej i ekonomicznej zawdzięczają, pomimo wszystko, przede wszystkim kobietom, a w każdym razie na argumenty przemawiające za taką interpretacją chcę zwrócić uwagę w dalszej części niniejszych rozważań. Zdaję sobie sprawę, że te kobiety można nazwać feministkami, a także, że nie można do nich zaliczyć ogółu kobiet, ale to nie przekreśla ich znaczenia ani wagi ich idei, przekonań i działań. Myślę więc, że od czasu pojawienia się książki *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty* (A. TITKOW, 2007), która dość pesymistycznie diagnozowała możliwości kobiecego solidaryzmu, można jednak dopatrzyć się pewnych istotnych, systemowych przemian świadomości wspólnoty problemów kobiet, czego wyrazem jest chociażby aktywność Kongresu Kobiet. Uważam też, że odwołując się do koncepcji P. Bourdieu, można powiedzieć, iż zasługą działań Kongresu jest pewne podważenie męskocentryczności publicznego dyskursu czy przynajmniej tworzenie płaszczyzn dla komunikacji i wypracowywania solidaryzmu „grup interesu kobiet”.

Przełomowe zmiany na rynku pracy w Polsce po 1989 roku były uwarunkowane zarówno makrostrukturalnie, jak i przez krajową specyfikę. Transformacja państwa miała charakter wielowymiarowy, dotyczyła płaszczyzny politycznej, ekonomicznej i społeczno-kulturowej. Wpłynęło to na sposób funkcjonowania wszystkich obywateli, w tym obu płci. Zmiany te były także przez zdecydowaną większość mieszkańców kraju aprobowane i oceniane jako pożądane. Przekształcenia odbywały się dzięki zbiorowemu wysiłkowi, choć generowały nowe nierówności społeczne, które nie były w pełni znane w okresie transformacji. Stosunkowo najłatwiej poddają się opisowi zmiany w płaszczyźnie ekonomicznej i prawnej, bo w tych wypadkach można odwołać się do „twardych” danych. Trudniejsze do zaprezentowania są zmiany społeczno-kulturowe, w tym te dotyczące sposobu funkcjonowania płci, choć to one są dla socjologów szczególnie interesujące i to na te przemiany chcę zwrócić uwagę w części empirycznej.

Jeśli chodzi o aspekt prawny funkcjonowania płci w sferze publicznej i na rynku pracy, to po 1989 roku zaszło wiele zmian, które nieco przesłaniał fakt, że w świetle polskiego prawodawstwa kobiety osiągnęły równe prawa wyborcze w 1918 roku, a w dobie PRL i późnej III RP były one ponownie potwierdzone konstytucyjnie. Po bliższym przyjrzeniu się rozwiązaniom prawnym w zakresie regulacji antydyskryminacyjnych na rynku pracy okazuje się jednak, że konstytucyjne gwarancje równości płci aż do 1996 roku nie miały swojego odpowiednika na poziomie kodeksu pracy, a więc brakowało przewidywanych sankcji, w wypadku gdyby doszło do naruszenia równości płci w praktyce pracowniczej (B. KALINOWSKA-NAWROTEK, 2005). Niektórzy badacze uwarunkowań nierów-

ności społecznych płci, w tym Barbara KALINOWSKA-NAWROTEK (2005), podkreślają wielokrotne nowelizacje kodeksu pracy z 1974 roku po 1989 roku, w tym zwłaszcza faktów związanych z:

- wprowadzeniem sankcji dotyczących naruszeń zasady równego traktowania płci;
- wprowadzeniem i podkreśleniem uprawnień do korzystania z urlopu wychowawczego przez kobietę i mężczyznę;
- wprowadzeniem definicji dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej;
- rozszerzeniem dyskryminacji ze względu na płeć przez objęcie tym pojęciem również molestowania seksualnego czy zniesienie górnej granicy odszkodowania związanego z żądaniem wobec pracodawcy, który nie przestrzega zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Współcześnie w polskich rozwiązaniach kodeksowych w obszarze pracy podkreśla się zasadę równego traktowania płci, o czym świadczy art. 18^{3a} §1 KP². Kodeks doprecyzowuje w kolejnych artykułach, że równe traktowanie oznacza brak dyskryminacji z przyczyn wcześniej określonych zarówno w formie bezpośredniej, jak i pośredniej. Dyskryminację bezpośrednią definiuje art. 18^{3a} §3 KP, mówiąc, że dotyczy ona nierównego traktowania pracowników z przyczyn podanych w art. 18^{3a} §1 KP, czyli także ze względu na płeć czy przynależność związkową. Prawny zakaz dyskryminacji nie oznacza oczywiście, że nie występuje ona w praktyce, ale jest to otworenie drogi do obrony przed nią.

Karolina KĘDZIORA i Krzysztof ŚMISZEK (2008) w sprawie rozstrzygania o występowaniu **dyskryminacji bezpośredniej** proponują zastosowanie testu „gdyby nie...”, a więc odpowiedzi na pytanie porównujące sytuację pracowniczą określonej jednostki z innymi kategoriami pracowników, czyli, przykładowo, przeanalizowanie, czy gdyby pracownik nie był związkowcem, to także zostałby zwolniony, miałby utrudniony dostęp do szkoleń lub byłby pomijany przy awansowaniu. Bardziej skomplikowana jest **pośrednia forma dyskryminacji**, którą definiuje art. 18^{3a} §4 KP, stwierdzający, że istnieje ona, gdy: „na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną

² Art. 18^{3a} §1 KP mówi: „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawności, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”.

z przyczyn określonych w §1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne”. Karolina KĘDZIORA i Krzysztof ŚMISZEK (2008) w kwestii rozstrzygania dyskryminacji pośredniej wskazują, że pomocny jest test następujących „trzech pytań”:

1. „Czy dany przepis, kryterium lub praktyka ma zgodny z prawem cel?
2. Czy środki, mające służyć osiągnięciu tego celu, są odpowiednie oraz konieczne; czy cel nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób?
3. Czy została zachowana zasada proporcjonalności między ciężarem dyskryminacji a interesem dyskryminowanego?” (K. KĘDZIORA, K. ŚMISZEK, 2008, s. 40).

Ta forma dyskryminacji dotyczy, zdaniem autorów, stosunkowo często ustalania przepisów regulaminu pracowniczego, które wskazują, przykładowo, na możliwość osiągania wyższych wynagrodzeń przez określone kategorie pracowników i na eliminowanie z tego zakresu niektórych innych kategorii zdominowanych głównie przez kobiety. Tego typu regulaminy pracownicze jako stosujące dyskryminację pośrednią są więc możliwe do zaskarżenia i odrzucenia jako niezgodne z obowiązującym prawem. Przejawem dyskryminacji jest nie tylko osobisty w niej udział, lecz też zachęcanie do niej czy niepożądane działanie, którego skutkiem jest zastraszanie czy molestowanie, czyli nękanie pracownika, i to nawet o charakterze jednostkowym (tj. inaczej niż w wypadku mobbingu).

Zgodnie z aktualnym polskim kodeksem pracy dyskryminacja obejmuje także molestowanie seksualne, czyli „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy” (art. 18^{3a} §7 KP). Ofiarami napastowania seksualnego są przede wszystkim kobiety, choć w ujęciu kodeksowym przyjęto, że może ono dotyczyć obu płci. Wśród zidentyfikowanych form molestowania seksualnego Linda BRANNON (2002) wymienia takie jak:

- usługa za usługę – czyli najbardziej oczywisty typ napastowania, sprowadzający się do żądania usług seksualnych w zamian za pewne korzyści dotyczące samego nawiązania zatrudnienia, utrzymania go lub warunków pracy i korzyści związanych z jej wykonywaniem (wynagrodzeniem, awansem, szkoleniami *etc.*);
- zainteresowanie seksualne we wrogim środowisku – czyli wrogie zachowanie o charakterze lub wyraźnym podtekście seksualnym, stosowane wobec określonego pracownika;
- nękanie z powodu rodzaju – zachowania wrogie i poniżające możliwości pracownika jako osoby określonej płci, choć bez wyraźnych odniesień seksualnych.

Ten ostatni rodzaj molestowania seksualnego jest bardzo bliski znaczeniowo molestowaniu (art. 18^{3a} §5 KP) oraz mobbingowi (art. 94³ §2 KP), które także zgodnie z polskimi uregulowaniami prawnymi są zabronione. Zarówno molestowanie, jak i molestowanie seksualne są w ujęciu kodeksowym dyskryminacją, podobnie jak namawianie innych osób do naruszania zasady równego traktowania płci. Ciężar dowodu w sporze o dyskryminację jest przeniesiony z pracownika na pracodawcę. Wykazanie przez pracownika, że był dyskryminowany, jest zwykle trudno wykonalne, a więc to pracodawca musi udowodnić, że w związku ze stosowanymi przez niego kryteriami i działaniami do dyskryminacji nie doszło.

Molestowania seksualnego nie należy też mylić z przyjaznymi żartami, „pikantnymi pogawędkami” czy dobrowolnymi flirtami nawiązywanymi w pracy. Analizując kontakty między pracownikami odrębnej płci, można wręcz dostrzec, jak zauważają Susan HALFORD, Mike SAVAGE i Anne WITZ (1997), że pewne relacje mężczyzn i kobiet pracujących w tej samej przestrzeni i ich wzajemne interakcje dostarczają im dodatkowych pozytywnych emocji płynących z wzajemnej akceptacji i są źródłem pozytywnej energii, która służy także zwiększeniu efektywności. W tym sensie pracujący mogą wiele takich żartów czy „pikantnych pogawędek” traktować jako radzenie sobie ze stresem, rozładowanie napięcia czy ulgę w monotonii wykonywanych zajęć. Jest to jednak możliwe tylko w wypadku braku różnic pozycji hierarchicznych pracowników, bo przy istnieniu zależności służbowej łatwo o kontrowersyjność takich zachowań. Jednoznaczną granicą, od której zaczyna się działanie o charakterze molestującym, jest jasno wyrażony brak akceptacji określonych zachowań przez jednostkę, która czuje się ich ofiarą. Badania w zakresie molestowania seksualnego wskazują, że najczęściej ma ono charakter heteroseksualny z mężczyzną występującym w roli molestującego, przy czym stosowane strategie rozwiązania problemu są indywidualne, a więc jest to porzucanie pracy przez ofiarę lub osobista mediacja dla „wyciszenia” zdarzeń, choć najbardziej skuteczne i długotrwałe w skutkach są strategie przeciwnie, a więc maksymalnego upublicznienia sprawy w imieniu ofiary (C.M. RENZETTI, D.J. CURRAN, 2005). Ta druga strategia powoduje, że kwestia molestowania seksualnego dociera do świadomości społecznej i pełni funkcję prewencji dla potencjalnych innych zainteresowanych molestowaniem lub lekceważących jego dyskryminującą formę.

W 2003 roku wprowadzono do kodeksu pracy definicję i zakaz mobbingu. W sensie prawnym mobbing definiuje art. 94³ §2 KP, stwierdzający, że są to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub wobec niego kierowane, których istota polega na uporczywym i długotrwałym nękanii czy zastraszaniu, skutkującym zaniżoną samooceną, powodującą lub zmierzającą w kierunku poniżenia pracownika w jego otoczeniu, odizolowania go lub wyeliminowania ze współpracy w zespole pracowniczym. Na poziomie makrostrukturalnym czynnikami sprzyjającymi mobbingowi są: recesja gospodarcza i wysokie bez-

robocie. Wśród czynników na poziomie mezostrukturalnym uwagę zwraca zła organizacja pracy związana przede wszystkim z: brakiem jasnych kryteriów ocen pracowniczych, autokratycznym stylem zarządzania, brakiem lub małym znaczeniem związków zawodowych, nieprzyjaznym klimatem stosunków międzyludzkich. Badacze podkreślają, że na poziomie indywidualnym wśród cech ofiar mobbingu często występuje: brak pewności siebie związany z pewnymi problemami osobistymi (np. rozwodem, samotnym wychowywaniem potomstwa), wyostzona potrzeba uznania, duże zaangażowanie w pracę zawodową (K. KMIECIK-BARAN, W. CIEŚLAK, 2001; A. KULCZYCKA, 2008). K. KĘDZIÓRA i K. ŚMISZEK (2008) zwracają uwagę na odrębność mobbingu i molestowania, ponieważ to ostatnie jest ujęte w art. 18^{3a} §5 KP jako forma dyskryminacji z powodu jednej lub kilku cech prawnie chronionych i wymienionych przez prawodawcę (w tym – płci czy przynależności związkowej), podczas gdy przyczyny mobbingu nie muszą być związane z tymi cechami.

Dla zmian kodeksowych w sferze pracy istotne znaczenie miały aspiracje Polski do członkostwa w Unii Europejskiej i jej standardy w zakresie równości płci. Po 2004 roku, kiedy to Polska została pełnoprawnym członkiem UE, standardy europejskie nabrały jednak jeszcze większej mocy. Politykę UE na rzecz równości płci syntetycznie przedstawia Grażyna FIRLIT-FESNAK (2005), wyróżniając jej następujące etapy:

- lata 1957–1973, związane z genezą integracji europejskiej oraz Traktatem Rzymskim ustanawiającym EWG, w którym zawarto też art. 119 wprowadzający zasadę jednakowego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za jednakową pracę;
- lata 1974–1980, związane z akcentowaniem orientacji na równe traktowanie na rynku pracy (co wiązało się z kwestiami norm ochronnych i zabezpieczeń przed dyskryminacją płci na rynku, w systemach zabezpieczeń społecznych czy z kwestiami ułatwień w zakresie podejmowania pracy przez kobiety);
- lata 1981–1990, określone jako czas akcentowania wagi równości szans na rynku pracy jako trudnej do zrealizowania w praktyce ze względu na społeczne i kulturowe uwarunkowania roli kobiety w reprodukcji i wychowaniu potomstwa;
- okres po 1990 roku, kiedy wypracowywano strategię Gender Mainstreaming jako zintegrowaną odpowiedź na rzecz zwalczania deficytów równości płci.

W okresie po 1990 roku podkreśla się zwłaszcza znaczenie Traktatu Amsterdamskiego z 1997 roku, który bezpośrednio nawiązuje do Traktatu Rzymskiego z 1957 roku i jego art. 119, wprowadzając zasadę jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za „jednakową pracę lub za pracę o tej samej wartości”. Rozwiązanie to zawarte w art. 141 Traktatu Amsterdamskiego jest więc rozszerzeniem wcześniej obowiązującej zasady, co daje wytyczne do walki z niższymi płacami w sfeminizowanych segmentach rynku, wskazując na wartościowanie pracy, czyli ocenę jej wartości jako fundamentu wynagrodzeń (G. FIRLIT-FESNAK,

2005; M. WANDZEL, 2003). Dodatkowo, art. 141 Traktatu Amsterdamskiego wprowadza dla zapewnienia pełnej równości płci w życiu zawodowym możliwość zastosowania dyskryminacji pozytywnej. W świetle ewolucji polityki UE na rzecz równości płci widać, że działania jej służące mogą mieć zarówno charakter obronny związany z piętnowaniem *post factum* naruszeń równości, o ile wystąpią, jak i charakter antycypujący w sensie jej promowania. Myślę, że całość wypracowanej od schyłku XX wieku strategii Gender Mainstreaming wraz z wspierającymi ją interdyscyplinarnymi badaniami można uznać za dążenie do przebudowy tradycyjnych relacji płci i budowanie nowego zinstytucjonalizowanego porządku kulturowego. Jest to zgodne z uwagą Ulricha BECKA (2002, s. 169–170), że „równouprawnienia mężczyzn i kobiet nie można realizować w strukturach instytucjonalnych, które zakładają ich nierówność. Nie możemy nowych »okrągłych« ludzi wtłaczać w stare »kanciaste« pudła kryteriów rynków pracy, systemu zatrudnienia, urbanistyki, systemów zabezpieczeń społecznych itd.”. Polityka **Gender Mainstreaming** jest więc uwzględnianiem odrębności płci wraz z ich kulturowymi różnicami warunków usytuowania i funkcjonowania w społeczeństwie oraz włączaniem ich do głównego nurtu problematyki we wszystkich obszarach strategii i działań Wspólnoty Europejskiej. Dla Gender Mainstreaming jest przy tym ważne, by była ona obecna we wszystkich etapach tworzenia strategii i działań, a więc przy planowaniu, wdrażaniu, monitorowaniu czy ewaluacji. Jak zauważa Anna PACZEŚNIAK (2006, s. 78): „Celem gender mainstreaming nie jest po prostu zwiększenie dostępu kobiet do programów i źródeł, z których nie w pełni korzystały. Strategia polega na tym, żeby poprzez jednoczesne wykorzystanie środków prawnych, finansowych i innych możliwości Wspólnot stworzyć potrzebę budowania zrównoważonych relacji między kobietami i mężczyznami we wszystkich obszarach życia społecznego”. Jest to więc szeroko zakrojony projekt, zmierzający do trwałej jakościowej zmiany dotyczącej równowagi płci i ich bardziej symetrycznych relacji w obszarze życia prywatnego i publicznego. U podłoża tej strategii można zatem znaleźć założenie, że równość płci *de iure* jest warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym do stworzenia równości *de facto*, a także, że tworzenie równości ma charakter procesowy – wymaga zarówno czasu, jak i oddziaływania w wielu obszarach równocześnie. Polityka Gender Mainstreaming dotyczy zatem nie tylko sfery rynku pracy, lecz też wspierania kobiet w całokształcie ich społecznego życia, w tym w zakresie kształcenia i uczestnictwa w życiu publicznym.

Syntetycznie analizuje charakter przemian praw dotyczących sytuacji kobiet Eleonora ZIELIŃSKA (2011). Autorka zwraca uwagę na trzy stadia ewolucji prawnych na podstawie relacji podobieństwa i różnic płci w zestawieniu z ich inkluzją (integracją) lub ekskluzją (marginalizacją). Stadium pierwsze to okres podkreślania różnic między kobietami i mężczyznami, co wykorzystywane było do ekskluzji jednej płci. W drugim stadium podkreślane są podobieństwa kobiet i mężczyzn, co służyć miało inkluzji, ale bywało zawodne. Etap trzeci to

uwzględnienie różnic między kobietą i mężczyzną, lecz zmierzające do inkluzji w zależności od potrzeb i aspiracji każdej z płci. W tym ujęciu zmianie ulega interpretacja tego, jak dążyć do równości płci w sensie wyrównywania szans na realizację posiadanego potencjału ambicji i możliwości jednostek.

Jeśli chodzi o aspekt zmian makroekonomicznych, to trzeba podkreślić przejście od modelu fordowskiego do postfordowskiego, które stało się wyzwaniem również dla polskiej gospodarki. Termin „fordyzm” ma swoją genezę w działaniach spopularyzowanych przez Henry’ego Forda, które wiązały się z orientacją na: masową produkcję, masową konsumpcję, zastosowanie klasycznych taylorowskich metod organizacji pracy oraz zautomatyzowanie produkcji, czego symbolem była taśma produkcyjna (A.K. KOŹMIŃSKI, W. PIOTROWSKI, red., 1999). Problemy polskiej gospodarki były przez zachodnich menedżerów i doradców kojarzone z przejściem od fordowskiego systemu zarządzania do modelu postfordowskiego (E.C. DUNN, 2008). Model postfordowski charakteryzuje się szeroko rozumianą elastycznością, zarówno w zakresie produkcji, która staje się bardziej zróżnicowana, oferując szerszy wachlarz produktów, jak i w zakresie organizacji czy warunków pracy, które mają być bardziej konkurencyjne przez swoją zmienność dostosowaną do oczekiwań wyznaczanych przez rynek. Jan CZARZASTY (2010) nazywa „fabrykami epoki postfordyzmu” funkcjonujące współcześnie w Polsce hipermarkety, ale pomija fakt, że zatrudnione są w nich głównie kobiety, a ich warunki pracy i płacy istotnie różnią się od tych z okresu fordowskiego. Problem masowej aktywności zawodowej kobiet jako rys postfordyzmu z reguły zresztą umyka w jego charakterystyce, choć to kobiety można nazwać typowymi postfordowskimi pracownikami zmagającymi się z wyzwaniem elastycznych wymogów pracy.

Transformacja społeczno-gospodarcza Polski została przeprowadzona na podstawie tzw. terapii szokowej związanej z planem ówczesnego ministra finansów Leszka Balcerowicza. Juliusz GARDAWSKI (red., 2009) zwraca jednak uwagę, że ten model kapitalizmu, który ostatecznie wybrano i wprowadzono w Polsce zgodnie z amerykańską receptą na wyjście z kryzysu, jest nadal pewnym przedmiotem dyskusji ekonomistów. Podkreśla równocześnie, że w świetle przeprowadzonych badań świadomości ekonomicznej klasy robotniczej widać, że istniało społeczne przyzwolenie na zrealizowanie tych radykalnych reform, choć wiązało się ono z nadziejami, że negatywne skutki przeprowadzenia tej „terapii” będą krótkotrwałe. Jednym z pierwszych posunięć w ramach systemowej transformacji gospodarczej było „oczyszczenie” państwowych przedsiębiorstw z ich funkcji politycznych w postaci usunięcia z nich w 1989 roku komórek partyjnych rządzącej w poprzednim systemie PZPR – zlikwidowano więc bezpośrednią władzę polityczną na poziomie zakładowym (B. GĄCIARZ, W. PAŃKÓW, 1997). Następnym posunięciem była stopniowa eliminacja funkcji socjalno-opiekuńczych państwowych przedsiębiorstw, czyli rezygnacja z przyzakładowych przedszkoli, ośrodków zdrowia, stołówek, szkół, domów wypoczynkowych itp. (R. DROZ-

dowski, 2002). Ta likwidacja funkcji socjalno-opiekuńczych przedsiębiorstw zbiegła się w czasie z demontażem socjalistycznego *welfare state*, co okazało się niekorzystne dla rzesz zatrudnionych, w tym zwłaszcza dla kobiet. Wycofanie się państwa z pełnienia owych funkcji pociągnęło więc za sobą wzrost rozszczeń o charakterze płacowym, które występowały przynajmniej w niektórych zakładach pracy, zgodnie z rozumowaniem, że „skoro nie obowiązuje już ani na poziomie państwa, ani na poziomie zakładu zasada redystrybucji wyrównawczej, to muszą być ustalone nowe zasady płacowe, pozwalające ludziom zarabiać na tyle dobrze, by mogli oni sami (na własną odpowiedzialność i według własnych hierarchii ważności) finansować rozwiązywanie zadań, za które wcześniej odpowiadał ktoś inny” (R. DROZDOWSKI, 2002, s. 162). To „oczyszczanie” zakładów pracy z funkcji socjalno-opiekuńczych nie było jednak procesem jednokierunkowym, ponieważ pojawiły się też nowe formy wsparcia adresowane do pracowników, w tym: wyjazdy integracyjne, bonusy motywacyjne czy możliwość korzystania z usług firm cateringowych. Myślę jednak, że w tym nowym kształcie wsparcia bardziej troszczono się o pracownika jako jednostkę niż jako osobę obciążoną obowiązkami rodzicielskimi, bo prowadzenie przyzakładowych przedszkoli czy żłobków nie stało się popularną formą pomocy ani w państwowych, ani w prywatnych zakładach III RP. Zgadzam się z szeregiem badaczek (Z. ŁAPNIEWSKA, 2011; A. ZACHOROWSKA-MAZURKIEWICZ, 2011), które wskazują, że w wyniku tych zmian ucierpiały przede wszystkim kobiety, ponieważ to one są traktowane jako kategoria osób odpowiedzialnych za prace opiekuńcze związane z funkcjonowaniem gospodarstwa domowego. Prace te są też z reguły zajęciem nieodpłatnym i mającym niski prestiż społeczny.

Kolejnym krokiem transformacji gospodarczej związanej z tzw. planem Balcerowicza była prywatyzacja wpisująca się w systemowe zmiany instytucjonalne. Była ona traktowana jako ważny element przechodzenia do gospodarki rynkowej, ale od początku budziła wiele społecznych kontrowersji co do sposobu jej przeprowadzania czy informowania o niej oraz w zakresie jej beneficjentów. Samą prywatyzację traktowano też jako sposób na racjonalizację zarządzania i zatrudnienia, zwiększenie konkurencyjności i przyciągnięcie do Polski obcego kapitału. Stosunkowo łatwo przebiegała w wypadku zakładów małych, a znacznie trudniej w średnich i dużych przedsiębiorstwach, gdzie bardziej wiązała się z pewnymi błędami, nadużyciami i korupcją (M. JAROSZ, 2004). Jak wynika z analiz R. DROZDOWSKIEGO (2002), społeczne przyzwolenie na prywatyzację spadało w związku z przedostającymi się do publicznej informacji „wpadkami” i doświadczeniami funkcjonowania pracowników w tym sektorze.

Badania socjologiczne przeprowadzone po 1989 roku zwracały uwagę na sposoby przystosowania się do nowej formy ustrojowej i związane z nią przemiany stratyfikacji społecznej. W latach 90. XX wieku wyróżniono dychotomiczne kategorie „wygranych” i „przegranych” transformacji, które starano się uzupełnić później o wskazywanie tzw. grup środka (A. RYCHARD, 1998).

Do tego dychotomicznego podziału „wygrani – przegrani” nawiązuje też propozycja Izy DESPERAK (2009), wskazująca na kobiety jako kategorię wpisującą się w „przegranych” polskiej transformacji ze względu na ich gorszą sytuację na rynku pracy i w życiu społecznym, co wyraża się zwłaszcza trudnościami w dostępie do instytucjonalnych form opieki nad potomstwem (np. dostęp do żłobków czy przedszkoli) oraz dyskryminacją symboliczną w postaci ideologii spychających kobiety do sfery prywatnej czy Ustawy z dnia 7 stycznia 1993 r. o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży (zwanej potocznie ustawą antyaborcyjną). Autorka wymienia skrótowo wiele płaszczyzn upośledzenia społecznego kobiet, choć pomija analizy faktów pokazujących, że dotyczą one wyodrębnioną kategorię w różnym stopniu, w zależności od szeregu czynników, takich jak: wykształcenie, wiek czy poziom uzyskiwanych dochodów. Przyjmuję, że ten zabieg I. Desperak stosuje celowo, bo choć powoduje to zawężenie i uproszczenie analiz, to pozwala równocześnie na podkreślenie wagi problemu. Dychotomiczny podział na „wygranych” i „przegranych” został jednak skrytykowany jako uproszczony i niewystarczający do realistycznego opisu społeczeństwa (M. MARODY, 2000), a stąd motywujący do bardziej złożonych kategoryzacji. W jednym z ostatnich swoich badań kategoryzację taką proponuje J. GARDAWSKI (2009c) z zespołem. Składa się ona z czterech orientacji pracujących Polaków:

- wygranych – beneficjentów transformacji wysoko oceniających własne kwalifikacje, identyfikujących się z zakładem pracy, pracowitych, zadowolonych z własnej pozycji materialnej, niechętnych do zmiany statusu zawodowego;
- dynamicznych – różnią się od wygranych mniejszym poziomem satysfakcji z dochodów i większym poziomem gotowości do kredytu na rzecz rozwoju własnej przedsiębiorczości oraz większą chęcią do podwyższania kwalifikacji;
- tradycyjnych – typowych pracowników fordowskich, a więc preferujących pracę najemną, cechujących się wysoką identyfikacją z zakładem pracy i środowiskiem pracowniczym;
- przegranych – typowych ubogich pracujących, którzy nie otrzymują satysfakcjonujących zarobków, mają niskie kwalifikacje, nie cenią swojego miejsca pracy.

W obrębie tego podziału wyraźnie można zauważyć, że traktowanie wszystkich kobiet jako tak samo przegranych jest dużym uproszczeniem, ponieważ, co prawda, mieszczą się one, oczywiście, we wszystkich kategoriach, ale każdorazowo ich sytuacja ma wyraźną specyfikę. Jak zauważa autor, w każdym przekroju – wieku, wykształcenia, pozycji w strukturze organizacyjnej czy pracy na własny rachunek – kobiety rzadziej znajdują się w orientacji wygranych. Zwraca uwagę, że takie losy Polki wiążą się bezpośrednio z konfliktem produkcji i reprodukcji, a więc z ponoszeniem indywidualnych kosztów w zakresie potencjalnej kariery zawodowej ze względu na wychowanie potomstwa.

Na upośledzenie społeczne kobiet w historii III RP wskazują wyraźnie współczynniki aktywności zawodowej, wskaźniki zatrudnienia i stopy bezrobocia, co przedstawiono w tabeli 1. Jak z niej wynika, współczynniki aktywności

Tabela 1. Współczynniki aktywności zawodowej, wskaźniki zatrudnienia i stopa bezrobocia w Polsce z podziałem na płeć w okresie 1992–2012 (dane dotyczą okresu od 1992 do 1998 roku – maja, w 1999 roku – lutego, a od 2000 do 2012 II kwartału każdego roku)

Rok	Współczynniki aktywności zawodowej		Wskaźniki zatrudnienia		Stopa bezrobocia	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
1992	69,9	53,7	61,6	46,1	11,9	14,1
1993	68,4	53,1	59,9	44,9	12,4	15,4
1994	68,8	53,1	60,0	44,9	12,8	15,5
1995	66,8	51,6	59,1	44,4	11,5	14,0
1996	66,0	51,1	58,8	44,0	11,0	13,9
1997	66,0	50,2	59,7	43,5	9,5	13,4
1998	65,3	49,9	59,7	43,9	8,6	12,2
1999	64,5	49,6	56,9	42,9	11,7	13,5
2000	64,1	50,1	54,8	40,9	14,6	18,3
2001	63,8	50,2	53,0	40,1	17,0	20,0
2002	62,9	49,0	50,8	38,8	19,2	20,7
2003	61,9	48,0	50,2	38,4	18,9	19,9
2004	62,1	47,4	50,6	38,0	18,5	19,8
2005	62,4	47,2	51,7	38,2	17,2	19,1
2006	61,9	46,2	53,6	39,3	13,4	14,9
2007	61,9	45,9	56,2	41,3	9,2	10,1
2008	62,5	46,2	58,4	42,6	6,5	7,7
2009	63,2	47,0	58,4	43,1	7,5	8,4
2010	64,0	48,3	58,0	43,5	9,2	9,8
2011	64,5	48,3	58,8	43,5	8,9	10,1
2012	64,8	48,8	57,8	43,6	9,2	10,8

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, II kwartał 2006, 2007*. Warszawa, GUS, s. 43–46; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2012, 2012*. Warszawa, GUS, s. 63–64, 66–67, 69–70; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, III kwartał 2012, 2013*. Warszawa, GUS, s. 75, 77, 81, 83, 87, 89.

zawodowej są przez cały analizowany okres wyższe w wypadku mężczyzn. Podobnie wyższe są wskaźniki zatrudnienia mężczyzn, co oznacza niższą aktywność zawodową kobiet. Analizując ich dynamikę, można zauważyć, że najniższe współczynniki aktywności zawodowej kobiet przypadają na lata 2007, 2006 i 2008. Wskaźnik zatrudnienia kobiet był z kolei najniższy w 2004 i 2005 roku. Stopa bezrobocia kobiet jest natomiast w całym analizowanym okresie wyższa, ale w 2010 roku jej poziom dla obu płci był stosunkowo wyrównany, by już w następnych latach te proporcje znowu wzrosły.

Bezrobocie kobiet łączy się z ich miejscem w procesie reprodukcji i związaną z tym nieciągłością pracy zawodowej. Kobiety, a współcześnie w III RP także mężczyźni, mają zagwarantowane kodeksowo prawa do ułatwiania ról rodzicielskich i zawodowych. Pracujące matki mają więc prawo do powrotu po urlopie macierzyńskim czy wychowawczym na wcześniej zajmowane stanowiska, ale w praktyce nie zawsze tak się dzieje (B. BALCERZAK-PARADOWSKA, 2007). Myślę, że wspieraniu powrotów kobiet na rynek pracy powinna służyć całościowa polityka prorodzinna, w tym nie tylko instrumenty ułatwiające godzenie ról zawodowych i rodzinnych (np. urlopy macierzyńskie, dostępne finansowo i satysfakcjonujące poziomem instytucjonalne formy opieki nad dziećmi), lecz też kompensujące koszty wychowania potomstwa (np. zasiłki rodzinne, zasiłki wychowawcze, dopłaty do usług opiekuńczych czy zdrowotnych) oraz inne instrumenty sprzyjające równości płci w miejscu pracy jako opłacalnej inwestycji. W III RP w ramach świadczeń rodzicielskich wprowadzono między innymi możliwość korzystania z urlopów wychowawczych przez obie płcie, choć nadal w większości korzystają z nich kobiety (B. BALCERZAK-PARADOWSKA, 2007). Same projekty wydłużenia urlopu macierzyńskiego, bez uzupełnienia innych deficytów polskiej polityki prorodzinnej (w tym – dostępnych żłobków, przedszkoli lub dopłat za wynajęcie niań), mogą obrócić się, jak zwracają uwagę analizy badawcze (E. LISOWSKA, 2008), przeciw aktywności zawodowej kobiet i raczej zwiększyć ich bezrobocie. Nadmierne przywileje dla kobiet wiążące się z ich rolą w procesie reprodukcji, a więc przykładowo, przysługujące tylko im długie urlopy macierzyńskie i wychowawcze, mogą zmienić się z „dobrodziejstw” w pułapki i bariery dla kobiecej aktywności w sferze publicznej. Uważam, że droga do równości płci w sferze społecznej wiedzie przez bardziej równomierne rozkładanie obowiązków między kobietami i mężczyznami, a nie przez oferowanie wielu przywilejów. Zgadzam się więc ze Siv GUSTAFSSON (2003, s. 46–47), która w zakresie wizji równych ról płci neguje faworyzowanie jednej kosztem drugiej i stwierdza: „Mężczyźni powinni wziąć na siebie połowę nieodpłatnej pracy związanej z opieką nad dziećmi i innymi osobami, a kobiety – połowę płatnej pracy, połowę dochodów, połowę władzy i połowę uznania [...]. Według mnie feministkami bądź feministami nie

są osoby, które uważają, że matki są potrzebne dzieciom przez cały czas; że nie ma nic złego w tym, że ojcowie są prawie zupełnie nieobecni w życiu swoich dzieci, a ich jedynym zadaniem jest zarabianie pieniędzy; oraz że kobiety, które chcą robić karierę, muszą zrezygnować z posiadania dzieci, podczas gdy mężczyźni mogą mieć jedno i drugie”. W tym sensie wsparcie dla aktywności kobiet można widzieć raczej w promowaniu równości rynkowej płci przez stosowanie w praktyce idei *flexicurity*, a także promowaniu przyjaznego dla rodzicielstwa klimatu organizacyjnego na poziomie makroekonomicznym i w życiu organizacyjnym zakładów pracy.

Samo bezrobocie w sensie makroekonomicznym jest nieodłącznym elementem gospodarki rynkowej, dlatego jako zjawisko doświadczane pojawiło się w Polsce wraz z nią po 1989 roku. Badacze analizujący skutki bezrobocia podkreślają jego zróżnicowane oblicza, bo z jednej strony doprowadza ono do wzrostu dyscypliny pracowniczej i szacunku dla pracy, a z drugiej strony generuje ubożenie społeczne, wyuczoną bierność czy sprzyja pewnym patologiom społecznym (R. DROZDOWSKI, 2002; K. WÓDZ, J. KLIMCZAK-ZIÓŁEK, red., 2004). Ze względu na trwałość i społeczne skutki bezrobocia można zauważyć wzrost poświęconych mu badań i próby wypracowania recepty na minimalizowanie jego negatywnych skutków. Jedną z jego cech charakterystycznych jest fakt, że dotyczy ono przede wszystkim kobiet, co określono mianem feminizacji bezrobocia. Już w połowie lat 90. Irena RESZKE (1995) zwróciła uwagę na szkodliwość stereotypów kobiet jako matek i gospodyń domowych mających alternatywne źródło utrzymania i lepiej znoszących bezrobocie. Stereotypy te skłaniają pracodawców do tego, aby nie traktować kobiet ubiegających się o pracę lub już zatrudnionych jako indywidualnych osób, ale jako członkinie kategorii, dla których praca zawodowa jest mniej ważna. W ten sposób wzmacniają nierówności płci na rynku pracy, przyczyniają się do segregacji zawodowej i niższych wynagrodzeń, a w konsekwencji również do zjawiska określanego jako feminizacja biedy (J. GROTOWSKA-LEDER, I. KUDLIŃSKA, 2011). Kobiety nie tylko mają bowiem mniejsze dochody, lecz też częściej niż mężczyźni zajmują się wychowywaniem małoletniego potomstwa w rodzinach niepełnych.

Rynkowa segregacja ze względu na płeć ma charakter poziomy i pionowy. O segregacji poziomej decyduje szereg czynników, w tym zwłaszcza proces socjalizacji do pracy, który związany jest z wpływem rodziny, środowiska rówieśniczego, szkoły, mediów. Trudno powiedzieć, kiedy w życiu jednostki zaczyna się odmienna socjalizacja z uwagi na płeć, ale bardzo wyraźne jest to już w okresie wczesnego dzieciństwa, w zabawach dostarczanych dzieciom konkretnej płci, w przedszkolnych zabawach „w dom”, będących naśladownictwem „znaczących innych”, czy w ubiorach „właściwych” dla odpowiednich płci. W edukacji szkolnej dziewczynkom i chłopcom ciągle oferowane są często wyraźnie odmienne wzorce zachowań, które są nagradzane jako „właściwe” przez rówieś-

ników i wychowawców. Dzieci uczą się więc, co to znaczy być „prawdziwą” kobietą czy „prawdziwym” mężczyzną. Wyraźnie widoczne są też odmienności na poziomie zdobywania konkretnego zawodu czy wykształcenia uniwersyteckiego (zob. C.M. RENZETTI, D.J. CURRAN, 2005).

Problemy segregacji płci na rynku pracy zawodowej mają również uwarunkowania historyczne związane z odmienną i opóźnioną w stosunku do mężczyzn aktywnością zawodową kobiet. Aktywność zawodowa kobiet była długo utrudniona z uwagi na ich sytuację prawną oraz związany z nią brak dostępu do wybranego indywidualnie kierunku kształcenia, dlatego wiązała się z wykonywaniem prostych, rutynowych prac w gospodarstwie domowym czy prac robotniczych. Powszechne było jeszcze na początku XX wieku przekonanie, że „prawdziwym” kobietom i damom praca nie przystoi. Pierwsze na rynek zawodowy wkroczyły zatem kobiety zmuszone do tego sytuacją ekonomiczną, takie, które nie miały możliwości zdobycia dobrego wykształcenia i wykonywały proste, często monotonne zajęcia w fabrykach. Awangardę kobiet aktywnych zawodowo stanowiły też pierwsze emancypantki w zawodach będących niejako przedłużeniem aktywności domowej związanej z zajęciami opiekuńczymi, a więc drogę na rynek utorowały sobie przedszkolanki i nauczycielki. Wraz z wywalczoną możliwością dostępu do wykształcenia kobiety zaczęły się pojawiać w bardziej prestiżowych zawodach lekarza czy prawnika. Jednak także w tych prestiżowych zawodach do dziś zauważyć można segregację płci w zakresie specjalizacji, przykładowo, w niektórych spółkach prawniczych w USA kobiety specjalizują się w sprawach rodzinnych, a mężczyźni w sprawach handlu korporacyjnego, co przynosi im znacznie większe profity (C.M. RENZETTI, D.J. CURRAN, 2005). W Polsce wśród zawodów sfeminizowanych wyróżnić można, niemal symboliczne w zakresie poziomu feminizacji: pielęgniarstwo i nauczycielstwo, a wśród branż sfeminizowanych: oświatę, ochronę zdrowia czy handel wielkopowierzchniowy. Zawody typowo męskie, niemalże w sensie symbolicznym, to: górnictwo czy elektryk, a typowo męskie sektory tworzą między innymi: górnictwo, budownictwo czy transport (H. DOMAŃSKI, 2011; N. SARATA, 2011). Syntezy pracujących według płci i wybranych sekcji PKD przedstawia tabela 2. Z danych w niej przytoczonych wynika, że ogółem do najbardziej licznych sekcji PKD należą: przetwórstwo przemysłowe – 18,7% pracujących, handel i naprawa pojazdów samochodowych – 14,8%, oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 12,1% pracujących, ale ta ostatnia sekcja leży poza zakresem zainteresowań niniejszych rozważań, bo nie dotyczą one wiejskiego rynku pracy. Do silnie sfeminizowanych sekcji PKD należy handel i naprawa pojazdów samochodowych – 18,0% pracujących kobiet, ale trzeba zastrzec, że są one skoncentrowane w handlu, a nie naprawie pojazdów. Silnie sfeminizowane sekcje PKD to też edukacja – 13,1% pracujących kobiet, oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 10,5%.

Tabela 2. Pracujący według płci i wybranych sekcji PKD (dane dotyczą I kwartału 2012 roku)

Wyróżnienie	Ogółem w %	Mężczyźni w %	Kobiety w %
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12,1	12,8	11,3
Górnictwo i wydobywanie	1,6	2,7	0,3
Przetwórstwo przemysłowe	18,7	23,0	13,4
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	1,1	1,5	0,6
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	1,1	1,4	0,6
Budownictwo	7,8	13,3	1,2
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	14,8	12,1	18,0
Transport i gospodarka magazynowa	5,6	8,2	2,5
Zakwaterowanie i gastronomia	2,3	1,3	3,5
Informacja i komunikacja	2,2	2,6	1,7
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,6	1,6	3,7
Obsługa rynku nieruchomości	1,0	0,8	1,2
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,5	3,1	4,0
Administrowanie i działalność wspierająca	2,8	2,8	2,7
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	6,6	5,9	7,4
Edukacja	7,6	3,2	13,1
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,8	1,9	10,5
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,2	0,9	1,7
Pozostała działalność usługowa	1,5	1,0	2,2

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2012*, 2012. Warszawa, GUS, s. 152.

Pionowy charakter segregacji płci wyraża się w trudnościach dostępu do najwyższych stanowisk. „Szklany sufit” jako niewidzialna bariera blokująca kobietom drogę do wyższych pozycji hierarchicznych został w polskiej literaturze dość szeroko przedstawiony przez socjolożki warszawskie w 2003 roku (A. Trtkow, red., 2003). Samo podjęcie tego tematu ponownie pokazało, jak głęboko w społecznej świadomości zakorzeniona jest androcentryczna perspektywa jako uniwersalna także dla środowiska menedżerów i zarządzających, a badaczki spotykały się też z brakiem zrozumienia części tego środowiska dla podjętej problematyki. Jeden z respondentów biorących udział w badaniach,

zapytany o „szklany sufit”, bardzo sugestywnie ten stosunek części środowiska wobec problemu wyraził, stwierdzając: „Proszę Pani, to pytanie nie jest najmądrzejsze, bo musielibyśmy rozmawiać o kulturze, o społeczeństwie, o historii i jest to zbyt skomplikowany temat. **Tak jest i koniec**” (A. TITKOW, 2003, s. 7). Wśród barier awansu kobiet Bogusława BUDROWSKA, Danuta DUCH-KRZYSTOSZEK i Anna TITKOW (2003) zwracają uwagę na:

- stereotypowe opinie dotyczące kobiet (w tym – ich pewne uwewnętrznienie przez kobiety dające efekt braku wiary w siebie i własne możliwości czy powodujące trudności z artykułowaniem własnych potrzeb);
- stosunek mężczyzn do kobiet we wzajemnych relacjach współpracy (w tym – odmienne standardy oceny efektów działań płci, skłonność do przejmowania efektów pracy kobiet przez mężczyzn, protekcjonalizm stosowany przez mężczyzn);
- przypisywanie kobiet do tradycyjnych ról i obszarów aktywności (co skutkuje między innymi: uwewnętrznieniem społecznych oczekiwań przez same kobiety, opóźnieniem pełnowymiarowego startu kobiet w aktywność w sferze publicznej czy „zapominaniem” o kobietach w planowaniu pracy organizacji);
- charakter kobiecej i męskiej solidarności (w tym – opartą na tradycji silną solidarność mężczyzn, a słabe wzajemne wsparcie kobiet);
- przekonania o kobietach na stanowiskach kierowniczych (w tym – poglądy seksistowskie o kobiecych możliwościach).

Autorki podkreślają też wieloznaczny i złożony charakter barier awansu, który koreluje z całościowym społecznym upośledzeniem kobiet. Wyniki ich badań są kompatybilne z analogicznymi przeprowadzonymi w województwie śląskim, które oprócz organizacji politycznych i gospodarczych obejmowały również funkcjonowanie kobiet w organizacjach naukowych (S. KAMIŃSKA-BEREZOWSKA, M. SUCHACKA, 2005). W badaniach w województwie śląskim dodatkowo pewną uwagę zwrócono, w ramach odmiennych standardów ocen płci, na szczególne znaczenie przypisywane ciału kobiet jako elementowi sprawowania nad nimi kontroli społecznej i źródłu pewnych trudności w budowie kobiecej solidarności. Podkreślono także fakt określania pewnych przejawów dyskryminacji jako po prostu braku kultury osobistej czy dobrego wychowania szefów lub uczestników życia organizacyjnego. Zjawisko „szklanego sufitu” jest więc pogłębionym opisem problemu segregacji pionowej na rynku pracy i szerzej – w życiu publicznym.

Segregacja płci na rynku pracy zawodowej jest zarówno skutkiem i wyrazem nierówności płci w życiu społecznym, jak i mechanizmem ich reprodukcji. Wśród skutków segregacji płci można wymienić przede wszystkim: trudności wykorzystania pełni potencjału kobiet i mężczyzn, bariery indywidualnej samo-realizacji obu płci oraz mniejszą liczbę ofert pracy dla kobiet, a większe trudności ich awansu. Jedną z istotnych konsekwencji segregacji płci jest opisane przez

Rosabeth Moss Kanter zjawisko tokenizmu (C.M. RENZETTI, D.J. CURRAN, 2005). Polega ono na zatrudnianiu osób należących do mniejszości ze względu na płeć czy rasę jako symbolu braku dyskryminacji, ale przy faktycznym marginalizowaniu ich wpływu. Osoby te, nazywane czasem *token women* lub *token black*, są w środowisku postrzegane przez pryzmat swojej przynależności do marginalizowanych kategorii społecznych, które reprezentują, a nie swoich cech osobowych jako jednostek. Tokenizm ma różne znaczenie dla każdej z płci, bo – jak wskazują badania – kobiety w środowisku zdominowanym przez mężczyzn bywają rzeczywiście kontrolowane i marginalizowane, zwłaszcza w dostępie do faktycznej władzy, ale dla mężczyzn analogiczna sytuacja powoduje odmienne skutki (M. FUSZARA, red., 2008). Mężczyźni w środowiskach sfeminizowanych, chociaż są także formalnie i nieformalnie poddani szczególnej kontroli, to nie są w jej ramach zastraszani czy marginalizowani, ale przeciwnie – oferowane są im „szklane windy” (zamiennie określane też jako „szklane ruchome schody”). Obie płcie w środowisku zdominowanym przez płeć przeciwną są więc bacznie obserwowane, ale w przypadku kobiet wiąże się to z drobiazgową kontrolą i zwykle rolą – potocznie mówiąc – „paprotek”, a mężczyzn – z pewnym pobłażaniem i motywowaniem do awansu.

Upośledzenie kobiet w zakresie **niższych wynagrodzeń** jest cechą charakterystyczną w ciągu ich całej obecności na rynku pracy zawodowej. Łączy się to z fałszywymi stereotypami, jakoby kobiety zarabiały tylko „na szpilki”, mniej jadły i miały mniejsze potrzeby czy posiadały alternatywne źródła utrzymania. Kobiety, wchodząc na rynek pracy, były tańszą siłą roboczą i ten stan rzeczy długo traktowany był jako oczywisty, a dzisiaj – mimo wielu zmian – dysproporcje w płacach nadal się utrzymują. Na bilans niższych wynagrodzeń kobiet składają się w znaczącym stopniu niższe wyceny zawodów sfeminizowanych, traktowanych jako łatwiejsze czy wiążące się z mniejszą odpowiedzialnością, a także elastyczne formy zatrudnienia związane z odchodzeniem od zatrudnienia na podstawie stosunku pracy i świadczenia pracy w wymiarze pełnego etatu (I. DESPERAK, 2009). Elastyczne formy pracy i/lub zatrudnienia są zróżnicowane i przyjmują postać między innymi: zatrudnienia tymczasowego, prac na zlecenie, umów na czas określony, samozatrudnienia, świadczenia pracy w różnych miejscach (np. telepracy), pracy w niepełnym wymiarze czy ruchomego czasu pracy. Podobnie zróżnicowane są skutki elastycznych form zatrudnienia i pracy, bo z jednej strony są one korzystne dla wielu kategorii pracowników, w tym zwłaszcza kobiet, pozwalając im na pracę w ogóle, ale z drugiej strony łatwo zmieniają się w pewien rodzaj „potrzasku”, nie pozwalając na otrzymywanie wyższych wynagrodzeń, ograniczając rozwój zawodowy i kontakty pracownice (A. KAMIŃSKA, red., 2008). Nie usprawiedliwia niższych wynagrodzeń kobiet poziom ich wykształcenia, bo w 2010 roku wykształcenie wyższe miało wśród ludności Polski w wieku 13 lat i więcej – 22,2% kobiet i 16,1% mężczyzn, a poziom wykształcenia policealnego i średniego był stosunkowo wyrównany

i wynosił dla kobiet – 35,1% i 31,9% dla mężczyzn. Pozostałe dane w zakresie procentowego udziału płci w poziomach wykształcenia wśród ludności w wieku 13 lat i więcej kształtują się następująco: wykształcenie zasadnicze zawodowe – 16,3% kobiet w stosunku do 28,1% mężczyzn, a gimnazjalne – 4,6% kobiet i 6,2% mężczyzn oraz ukończone podstawowe – 19,6% kobiet i 16,4% mężczyzn (*Rocznik demograficzny...*, 2011, s. 152). W kwestii poziomu uzyskiwanego wykształcenia można więc powiedzieć, że kobiety charakteryzuje współcześnie osiąganie wyższych wskaźników, co tym bardziej nie wyjaśnia ich niższych wynagrodzeń. Problem ten wiąże się z niższymi wynagrodzeniami kobiet pomimo wykonywania tego samego zawodu czy co najmniej przynależności do tej samej grupy zawodów, co syntetycznie przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Pełnozatrudnieni oraz przeciętne wynagrodzenie brutto według płci i grup zawodów wykonywanych (październik 2004 roku)

Grupy zawodów	Pełnozatrudnieni w odsetkach		Przeciętne wynagrodzenie brutto w zł	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Ogółem	100,0	100,0	2150,44	2571,64
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	5,1	7,4	4382,76	6180,64
Specjaliści	26,1	13,6	2862,12	3751,56
Technicy i inny średni personel	22,7	10,0	2105,94	2841,70
Pracownicy biurowi	12,9	6,1	2023,43	2016,36
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, pracownicy usług osobistych i ochrony, modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	10,3	6,1	1268,88	1507,59
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,2	0,4	1481,89	1678,61
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7,2	27,6	1294,87	1978,62
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4,4	21,3	1660,24	2068,61
Pracownicy przy pracach prostych	11,1	7,5	1269,24	1468,29

Źródło: *Kobiety w Polsce*, 2007. Warszawa, GUS, s. 196.

Wskazuje ona wyraźnie, że płeć ma znaczenie dla osiąganych wynagrodzeń, i ilustruje niższe dochody kobiet w każdej grupie zawodowej z wyjątkiem pracowników biurowych, gdzie różnice w wynagrodzeniach płci są najmniejsze. Analiza miesięcznych wynagrodzeń brutto według płci i grup zatrudnienia w październiku 2010 roku potwierdza różnicę w poziomie dochodów kobiet i mężczyzn, przy czym kategorie największego zróżnicowania osiąganych wynagrodzeń nadal stanowią: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, technicy i inny średni personel, specjaliści oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (*Kobiety i mężczyźni...*, 2012). Z przytoczonych badań

struktury płac z 2010 roku wynika, że „przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 15,0% niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn, tj. o 575,67 zł” (*Kobiety i mężczyźni...*, 2012, s. 11). Przeprowadzone analizy statystyczne pokazują też, że nawet wyższy poziom wykształcenia nie chroni kobiet w pełni ani przed niższymi wynagrodzeniami, ani przed większym bezrobociem. Dane przytoczone w tabeli 3 wskazują dodatkowo na problemy segregacji płci w różnych kategoriach zawodów oraz obrazują zwłaszcza dysproporcje wśród zajmujących najwyższe stanowiska i najlepiej zarabiających. Wśród makroekonomicznych uwarunkowań nierówności wynagrodzeń płci w Polsce, poza poziomą i pionową segregacją zawodową oraz krzywdzącymi dla kobiet uprzedzeniami i stereotypami, uwagę zwraca również „brak krajowych mechanizmów, które równoważyłyby negatywny wpływ czynników kulturowych, promowały i kontrolowały przestrzeganie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn” (E. LISOWSKA, 2008, s. 144). Mechanizmy wyrównywania statusu płci są wypracowywane i promowane przez UE, ale ich implementacja w zasadzie we wszystkich krajach członkowskich natrafia na mniejsze bądź większe trudności.

Różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn próbowała wyjaśnić teoria kapitału ludzkiego, według której o wysokości wynagrodzeń oferowanych jednostkom decyduje ich indywidualny wkład kompetencji i wydajności (D. BEGG, S. FISCHER, R. DORNBUSCH, 2007). W świetle licznych badań (I. RESZKE, 1991; E. LISOWSKA, 2008) teoria kapitału ludzkiego nie jest jednak w stanie dać satysfakcjonującego wyjaśnienia nierówności płac płci, co wyraża się między innymi tym, że:

- nie wyjaśnia niższych zarobków kobiet posiadających te same kompetencje formalne i doświadczenie;
- ignoruje sytuację kobiet bezdzietnych czy tych mających wyższe wykształcenie i większe doświadczenie a mniej zarabiających od mężczyzn;
- nie daje całościowego wytłumaczenia segregacji poziomej i pionowej płci, która w istotny sposób generuje analizowane nierówności.

Klasyczne już badania Henryka DOMAŃSKIEGO (1992) czy nieco późniejsze Zofii JACUKOWICZ (2000) wskazują, że bez względu na zajmowane stanowiska czy posiadane wykształcenie kobiety otrzymują niższe wynagrodzenia. Pogłębione analizy zróżnicowania płac kobiet i mężczyzn przeprowadzone przez Patrycję ZWIECH (2007) pokazują utrzymujące się w całym badanym okresie 1995–2004 niższe przeciętne wynagrodzenia kobiet, niższe ich zarobki w zawodach sfeminizowanych oraz we wszystkich kategoriach wykształcenia, ale z większymi dysproporcjami w wypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego (różnice sięgają 30%) i wykształcenia wyższego (różnice sięgają 20–30%). W 2010 roku przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet nadal było niższe i według danych GUS wyniosło 3256,06 zł w stosunku do 3831,73 zł analogicznego wynagrodzenia mężczyzn (*Rocznik statystyczny...*, 2011, s. 255). Przytoczone badania i dane wskazują więc na występowanie dyskryminacji płacowej kobiet w Polsce. Henryk DOMAŃSKI (1992) łączy problem rynkowej dyskryminacji kobiet ze zjawi-

skiem „zadowolonego niewolnika”, bo pomimo swojego upośledzenia rynkowego kobiety w znaczącym stopniu akceptują ten krzywdzący dla nich stan rzeczy. Autor stawia pytanie: dlaczego kobiety nie buntują się i w jakim stopniu rzeczywiście taka sytuacja je satysfakcjonuje? W swoich analizach bierze pod uwagę czynniki historyczne, pewne uwarunkowania kulturowe, rolę kobiet w procesie reprodukcji i w rodzinie, problem fałszywej świadomości kobiet i brak ich rozpoznania swoich prawdziwych interesów. Wśród przedstawionych kwestii autor pomija jednak rolę wskazywanej przez Pierre’a Bourdieu przemocy symbolicznej czy miejsca kobiet w stosunkach pracy, które też mogą mieć wpływ na poziom ich świadomości upośledzenia i skłonności do jego odrzucenia czy wręcz do zorganizowanego oporu. W jednej z ostatnich analiz nierówności płacowych płci dokonanych przez H. DOMAŃSKIEGO (2011) podniesiony zostaje też problem „luki zarobkowej” i jej dynamiki w latach 1982–2008. Z analiz wynika, że luka uległa pewnemu zmniejszeniu w okresie od 1982 do 1999 roku, co było korzystne dla kobiet, ale w późniejszym czasie ponownie się powiększyła. Autor nie wyjaśnia kompleksowo tej dynamiki, ale zwraca uwagę na zjawisko inflacji wykształcenia wyższego przy wzroście wagi specjalistycznych kwalifikacji, doświadczenia i dyspozycyjności, które częściej są udziałem mężczyzn. Z przeprowadzonych analiz wynika zatem, że istnieje tendencja do reprodukcji nierówności, którą powstrzymać może, jak sądzę, jej monitorowanie i prowadzenie celowych, systematycznych działań przeciwdziałających.

Nadzieje na przeciwdziałanie dyskryminacji płci bardzo mocno związane są z koncepcją zarządzania zasobami ludzkimi, a zwłaszcza ze stosowaną w jej ramach teorią zarządzania różnorodnością (M. ARMSTRONG, 2000). Genezę zarządzania różnorodnością można wiązać z badaniami socjologów i psychologów społecznych, ideami równego traktowania i zakazu dyskryminacji, ze wzrostem aktywności zawodowej kobiet i pracowników reprezentujących kategorie mniejszości etnicznych czy niepełnosprawnych, z procesami globalizacji. W Polsce interdyscyplinarny zespół badaczy przeprowadził w 2006 roku projekt „Gender Index” (E. LISOWSKA, red., 2007). W jego ramach stworzono:

- pierwszy polski wskaźnik Gender Index;
- konkurs „Firma równych szans”;
- *Przewodnik dobrych praktyk „Firma równych szans”*;
- program szkoleniowy „Zarządzanie firmą równych szans”;
- kampanię społeczną „Równi w pracy. To się opłaca”.

Szczególnie interesujący w tym projekcie jest wskaźnik Gender Index, który analizował równość płci w siedmiu obszarach, takich jak: 1) procedury rekrutacji, 2) dostęp do awansów, 3) ochrona przed zwolnieniem, 4) dostęp do szkoleń, 5) wynagrodzenia, 6) ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem, 7) możliwości godzenia ról rodzinnych i zawodowych. Instrumentami monitorowania równości były w 2006 roku ankiety adresowane do biorących udział w badaniach: działów kadr firm, do dwóch osób z kierownictwa i do

pracowników (kobiet i mężczyzn zatrudnionych w zakładzie pracy). W zakresie wynagrodzeń płci na tych samych stanowiskach nawet w analizowanych firmach, dobrowolnie biorących udział w konkursie „Firma równych szans”, zarobki kobiet były niższe. Przykładowo, w 2006 roku, w wypadku zakładów, które zgłosiły się do konkursu, dysproporcje wynosiły 14% różnicy wynagrodzeń na niekorzyść kobiet pracujących na stanowiskach kierowniczych w porównaniu do mężczyzn na tych samych stanowiskach oraz niecałe 4% mniej zarabiała pozostałe kobiety (M. CIESIELSKA, 2007). W tym samym czasie, według danych MPiPS, dysproporcje odnotowane w skali kraju były większe, bo zarobki kobiet były statystycznie o 18% niższe od analogicznych zarobków mężczyzn (I. MAGDA, A. SZYDŁOWSKI, 2008). Z pewnością ten pionierski wskaźnik Gender Index przyczynił się w pierwszym i w kolejnych konkursach do promowania równości płci i dobrych praktyk firm, które ją stosują, a także był elementem wsparcia dla najlepszych zakładów. Pewnym mankamentem projektu jest jednak fakt, że jest on skierowany tylko do tych pracodawców, którzy ubiegają się o miano najlepszych, a więc poza obszarem swego działania pozostawia te miejsca pracy, w których monitorowanie równości byłoby szczególnie wskazane. Uważam też, że za słabą stroną projektu można uznać to, że w ramach Gender Index zignorowane zostały związki zawodowe, choć jako partnerzy społeczni również mogłyby być pomocne w monitorowaniu równości.

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy jest faktem, o czym świadczą między innymi: niższe przeciętne płace kobiet na tych samych stanowiskach, niższe płace w branżach sfeminizowanych, większe trudności z uzyskaniem pracy, większe problemy z utrzymaniem pracy czy mniej kobiet na najwyższych stanowiskach. Podkreślam kwestię dyskryminacji kobiet w wielu obszarach pracy zawodowej, ponieważ sądzę, że w polityce doby III RP można odnotować swoisty *backlash* – pewne kontruderzenie w stan osiągniętej równości płci, które przyjmuje np. postać: 1) niedopuszczenia do referendum w sprawie wejścia w życie restrykcyjnej ustawy antyaborcyjnej, ostatecznie uchwalonej w 1993 roku (W. NOWICKA, red., 2000); 2) negocjowania dyskryminacji płacowej kobiet przez polityków prawicy w debatach parlamentarnych w 1998 roku (M. FUSZARA, 2007). W polskim dyskursie politycznym postrzega się też równość jako zagrożenie dla tradycyjnych wartości rodzinnych, czyli faktycznie neguje się ją lub traktuje wyłącznie jako kwestię poprawności politycznej, bez działań w tym kierunku (M. DĄBROWSKA, 2009). W tym kontekście szczególne znaczenie można przypisywać pojawiającym się jednak podejściom antydyskryminacyjnym, które wiążą się z projektami wypracowywania systemowych rozwiązań i działaniami na rzecz zwalczania nierówności. Jednym z takich rozwiązań jest koncepcja Gender Index, choć jej słabą stroną jest zorientowanie jedynie na firmy, w których sytuacja przestrzegania równości płci jest i tak w miarę dobra. Myślę, że być może analogiczny projekt do Gender Index powinny wypracować związki zawodowe i systemowo monitorować kwestię równości w firmach,

w których są obecne. Uważam, że jest to możliwe z perspektywy Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U., nr 79, poz. 854), która przewiduje konsultowanie się z organizacjami związkowymi w sprawie regulaminów nagród i premiowania pracowników, zasad wykorzystania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz udzielanie informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Taki stan rzeczy pozwalałby w każdym razie na objęcie monitorowaniem zdecydowanie większej liczby firm.

1.3. Kobiety w polskim ruchu związkowym a równość płci

Wybrane aspekty nierówności płci w stosunkach pracy

W szerokim ujęciu stosunki pracy nazywane są zamiennie stosunkami przemysłowymi określającymi wzajemne relacje właścicieli i zarządzających w ich imieniu, pracowników i przedstawicieli rządu (H. MOEREL, 1995). Ze względu na swoją złożoność analiza stosunków pracy ma charakter interdyscyplinarny i stanowi przedmiot zainteresowania ekonomistów, politologów, prawników czy socjologów. Podobnie zróżnicowany jest poziom analiz stosunków pracy, dotyczący jednego zakładu, badań całej branży czy rozważań makrostrukturalnych związanych z poziomem ogólnokrajowym czy międzynarodowym. Wśród aktorów współczesnych stosunków pracy w Polsce badacze (J. GARDAWSKI, L. GILEJKO, J. SIEWIERSKI, R. TOWAŁSKI, 2006) zgodnie wymieniają: pracodawców i ich organizacje, pracobiorców i ich organizacje (w tym przede wszystkim związki zawodowe) oraz przedstawicieli rządu.

Stosunki pracy są rozpatrywane w różnych kontekstach teoretycznych, wśród których, w perspektywie chronologicznej, Witold MORAWSKI (2001) wymienia następujące:

- liberalizm klasyczny – wiązany z kapitalizmem liberalnym i dorobkiem Adama Smitha;
- orientacja konfliktowa – związana z antagonistyczną wizją świata pracy i kapitału, a także z dokonaniem Karola Marksa i jego kontynuatorów;
- orientacja kooperacyjna, której symbolem jest dorobek Fredericka W. Taylora i traktowanie konfliktu przemysłowego jako mającego charakter przewyższający na poziomie mezostrukturalnym;
- stosunki pracy jako gra, która ma charakter niezerowy i jest związana ze złożonością stawek.

Ta ewolucja podejść do stosunków pracy wskazuje, że przeszłość ma istotny wpływ na ich obecny kształt. W tej przeszłości wyraźnie występowały też odmienności funkcjonowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy i w ruchu związkowym. Zauważenie tych odmienności, długo niedostrzeganych przez

wielu badaczy, jest wielką zasługą krytyki feministycznej. Perspektywa feministyczna w stosunkach pracy nadal jest jednak często pomijana, a w polskiej literaturze przedmiotu niemal nieobecna. Na jej brak zwraca uwagę Julia KUBISA (2008), która podkreśla szereg istotnych podnoszonych przez nią problemów, w tym:

- androcentryczny charakter analiz stosunków pracy, odwołujących się do mężczyzny jako wzoru pracownika i związkowca;
- sztywność hierarchii struktur związkowych i patriarchalny charakter funkcjonowania organizacji związkowych;
- marginalizowanie monitorowania równych płac za pracę tej samej wartości;
- marginalizowanie genderowych nierówności stanowisk pracowniczych i związkowych oraz związanych z tym szans samorealizacji płci;
- niedocenywanie znaczenia nieodpłatnej pracy kobiet w sferze prywatnej czy wręcz traktowanie tej pracy jako swoistej „normy”.

Autorka zauważa więc wielowymiarowość problemów płci w stosunkach pracy, która umyka analizom wielu teoretyków lub jest marginalizowana. Określenie „problemy pracownicze” jest w tym ujęciu pokazywane jako ograniczane do tych, które dotyczą pracowników-mężczyzn. Perspektywa feministyczna, podobnie jak teoria Pierre’a Bourdieu, proponuje zdecydowane odejście od naturalizowania nierówności szans życiowych kobiet i mężczyzn na rynku, a podkreśla możliwość i wagę ich uchwycenia oraz analizy.

W aspekcie przemian historycznych Hans SLOMP (1995) wymienia cztery okresy kształtowania się stosunków pracy:

- fazę pierwszą, kiedy w połowie XIX wieku tworzone w większości krajów Europy nielegalne organizacje związkowe;
- przełom XIX i XX wieku, kiedy w wielu krajach Europy powstały legalnie usankcjonowane związki zawodowe, a konfederacja związków socjaldemokratycznych rozpoczęła poszukiwania dróg współdziałania z partiami politycznymi;
- fazę od schyłku II wojny światowej aż do lat 80. XX wieku, która wiąże się z podziałami politycznymi na Europę Zachodnią i Europę Centralną wraz ze zunifikowanym modelem związków zawodowych;
- okres, kiedy także Europa Centralna otworzyła się na możliwości zrzeszania się w demokratycznie tworzonych związkach zawodowych.

W ten sposób, zdaniem autora, obserwujemy konwergencję w europejskich stosunkach pracy. O miejscu kobiet w nich autor wspomina marginalnie, być może dlatego, że stanowiły one mniejszość wśród wszystkich tworzących te stosunki stron. W dwóch pierwszych okresach swojej działalności związki zawodowe domagały się podstawowych – przynajmniej z dzisiejszej perspektywy – praw pracowniczych dotyczących warunków pracy i bytu. Nie wchodząc w obszerny historyczny opis bogatych dziejów ruchu związkowego, warto zwró-

cić uwagę – za Juliuszem GARDAWSKIM (2001) – że za prekursora tego ruchu uznawana jest Wielka Brytania, gdzie w połowie XIX wieku powstały rzemieślnicze, cechowe (*craft*) związki zawodowe. Nie były to organizacje powszechne, lecz dążące do ochrony rynku pracy przed tymi, którzy mogliby obniżyć koszt pracy i wynagrodzenia. Ze względu na swój elitarny charakter te rzemieślnicze związki zawodowe nazywane były związkami „arystokracji robotniczej” i pozostawały zamknięte dla kobiet jako nisko wykwalifikowanej siły roboczej. Kolejny okres w rozwoju ruchu związkowego nosił miano „nowego unionizmu”, a jego istotą było odejście od zamkniętego dla niewykwalifikowanych pracowników modelu organizacji. Okres „nowego unionizmu” otworzył drogę do silnego, bo licznego ruchu związkowego i jego istotnych sukcesów w kształtowaniu korzystnych rozwiązań dla pracowników.

Podstawowym celem związków zawodowych powołanych do ochrony warunków pracy i płacy służą, zdaniem Hansa MOERELA (1995), dwie funkcje:

- korekcyjna – związana z dążeniem do poprawy szeroko rozumianych warunków pracy i wynagrodzeń w konkretnych zakładach pracy (czyli dotycząca korekty odczuwanej niesprawiedliwości na rynku pracy);
- emancypacyjna – dotycząca pozycji pracowników nie tylko w konkretnych zakładach pracy, lecz także szerzej – w społeczeństwie (w tym zakresie wiążąca się też z zainteresowaniem powszechnym prawem wyborczym, powszechną oświatą i możliwościami rozwoju społecznego).

Potencjalny zakres działalności ruchu związkowego jest więc dość szeroki i powoduje konieczność wyboru pewnych priorytetów. Orientacja na funkcję emancypacyjną pociąga za sobą model unionizmu jako ruchu społecznego (*social movement unionism*), a zorientowanie na funkcję korekcyjną wiąże się raczej z modelem unionizmu ekonomicznego (*business unionism*). Model unionizmu jako ruchu społecznego obejmuje współpracę z innymi organizacjami czy partnerami społecznymi, wpisując się w mocniejsze związki ze światem polityki. Toteż ten rodzaj unionizmu doprowadził do wielkiego zwycięstwa Solidarności w roku 1980 i później do przełomu w 1989 roku oraz utworzenia III RP. Unionizm ruchu społecznego w sensie politycznym można więc łączyć zarówno z trudnymi do przecenienia osiągnięciami w historii najnowszej Polski, z wrażliwością na wiele istotnych problemów społecznych, jak i z „bieżącym i prostym” poparciem związków zawodowych dla określonych partii politycznych czy kandydatów w wyborach prezydenckich. David OST (2003) zwraca uwagę, że postkomunistyczna Europa przeszła od unionizmu jako ruchu społecznego do renesansu unionizmu ekonomicznego, który prowadzi prostą, ale żmudną „pracę u podstaw”, aby nieść codzienną pomoc swoim członkom w ich problemach zakładowych. W warunkach III RP unionizm polityczny, który przecież wcześniej doprowadził do jej powstania, poniósł, zdaniem autora, porażkę, czego wyrazem była zarówno klęska polityczna AWS, jak i formalne odcięcie się od niej w 2001 roku NSZZ „Solidarność”. Trudno jednak nie zauważyć, że oba

modele mają swoje zalety i są uwarunkowane sprzyjającym im lub nie ogólnym kontekstem społeczno-historycznym.

Ze względu na perspektywy patrzenia na instytucjonalizację konfliktów interesów między stronami stosunków pracy można wymienić różne rodzaje podejść. Syntetycznie cztery typy podejść do stosunków pracy przedstawia Witold MORAWSKI (2001), wyróżniając system: konfliktowy, pluralistyczny, neokorporacyjny i monokratyczny, co prezentuje tabela 4. Przeprowadzone analizy

Tabela 4. Konflikt, kooperacja i gra w systemach stosunków pracy

Wymiary	System			
	konfliktowy	pluralistyczny	neokorporacyjny	monokratyczny
Interesy	sprzeczności antagonistyczne	różnorodne	kooperacja	harmonia
Konflikt	nieusuwalny, nieunikniony	prawomocny, funkcjonalny	przewycięzalny	irracyjny
Zasada rozwiązywania konfliktów	walka klas	gra w ramach procedur prawa (konflikt zorganizowany)	artykulacja i reprezentacja (kooperacja przez negocjacje)	przymus, eliminacja konfliktu
Kto i jak rozwiązuje konflikt	partia, związki zawodowe	zbiorowy przetarg, mediacja, arbitraż	centralizacja, trzy szczyty: związki zawodowe, pracodawcy, rząd	właściciel, państwo
Miejsce rozwiązywania problemów, konfliktu, miejsce kooperacji i interesów	ewolucja, strajk	przedsiębiorstwo	trójstronne porozumienia: szczebel makro (państwo), szczebel mezo (branża, region), szczebel mikro (przedsiębiorstwo)	hierarchia organizacji
Fundament wartości	prawa historii	preferencje aktorów na rynku i w polityce	elity ciał korporacyjnych, by ograniczyć rynek i państwo	prawa własności, partia

Źródło: W. MORAWSKI, 2001: *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*. Warszawa, PWN, s. 212.

stosunków pracy są równocześnie wskazaniem, jak w toku dziejów ewoluowało podejście do konfliktów i sposobów ich rozwiązywania. System monokratyczny ilustruje rozwiązywanie konfliktów na drodze niedemokratycznej, co w polskiej rzeczywistości wiąże się z okresem PRL. System konfliktowy łączy się z drażliwym XIX-wiecznym kapitalizmem liberalnym, a w płaszczyźnie teoretycz-

nej z dorobkiem Karola Marksa i jego kontynuatorów. Za prawomocny i funkcjonalny jest uznawany konflikt społeczny w systemie pluralistycznym, gdzie przyjmuje się też założenie jego przewyższalności w imię dobrobytu i rozwoju gospodarczego. Konflikt jest tu więc ujmowany jako „próba porozumienia” za pośrednictwem zbiorowego przetargu, mediacji czy arbitrażu. System neokorporacjonistyczny traktuje konflikt jako przewyższalny, a same związki zawodowe są (podobnie jak w systemie pluralistycznym) lojalne, bo walczą o własne interesy, ale nie podważają struktury własności przyjętej w społeczeństwie, która stanowi o jego stratyfikacji. Cechą charakterystyczną systemu neokorporacjonistycznego są też trójstronne porozumienia, czyli te z udziałem przedstawicieli państwa, związków zawodowych i pracodawców.

Analizując polskie stosunki pracy, Witold MORAWSKI (2001) proponuje typologię po 1949 roku, co prezentuje tabela 5. W ujęciu autora, do 1980 roku stosunki pracy w Polsce miały charakter monokratyczny, stanowiąc jednokierunkowy „pas transmisyjny” partii do mas pracowniczych. Kolejny chronologicznie według tej koncepcji jest okres radykalno-konfliktowej wizji Solidarności, który stanowił poszukiwanie trzeciej drogi między etatystycznym socjalizmem

Tabela 5. Systemy stosunków przemysłowych w Polsce. Wymiar polityczno-społeczny

Wymiary	System			
	1949–1980 monokratyczny (system pasa transmisyjnego)	1980–1989 radykalno- konfliktowa wizja Solidarności	1990–1992 pluralistyczny (neoliberalny)	od 1992 roku polski wariant neokorporacjonizmu (gospodarka negocjowana)
Ład społeczny	socjalizm państwowy	„Rzeczpospolita samorządna”	demokracja liberalna	demokracja liberalna
Zasada regulacji	wszechwiedza elity (partii)	dualizm: my – oni	wielość interesów	koordynacja interesów
Cele władzy	kontrola odgórna, przymus	normalizacja, demokracja koncesjonowana	regulacja konfliktów, odpolitycznienie	pakt dla transformacji, współodpowiedzialność
Cele pracowników	dystrybucja dóbr na rynku niedoborów	rewindykacje, zmiana systemu	obrona interesów grupowych	udział w decyzjach dotyczących całej gospodarki
Organizacje pracownicze	zależne	niezależne	względnie niezależne	dialog społeczny, partnerstwo
Rezultat	paternalizm, cykliczne protesty	częściowa anarchizacja, samoorganizacja społeczna	odpolitycznienie, grupy interesów	trójstronne decyzje, system mieszany

Źródło: W. MORAWSKI, 2001: *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*. Warszawa, PWN, s. 217.

a demokracją liberalną, ale drogi tej nie znaleziono. System pluralistycznych (neoliberalnych) stosunków pracy był budowany w wyniku porozumień Okrągłego Stołu i bezpośrednio wiązał się z odgórnie wprowadzanymi reformami ekonomicznymi w postaci tzw. terapii szokowej. Istotą tych reform było dążenie do wycofania państwa z gospodarki, co działało się za ogólnym społecznym przyzwoleniem, a w tym zwłaszcza z akceptacją NSZZ „Solidarność”. Był to też okres zmniejszenia liczebności związków zawodowych i wzrostu nierówności społecznych. Od 1992 roku W. Morawski zauważa tworzenie się polskiego wariantu neokorporacjonizmu (gospodarki negocjowanej), czego podwaliną był zaproponowany przez Jacka Kuronia tzw. pakt o przedsiębiorstwie państwowym, na którego mocy powstała później Komisja Trójstronna ds. Społeczno-Gospodarczych. Co do przyszłości neokorporacjonizmu w Polsce autor ma jednak pewne obawy, przewiduje, że pojawi się jakaś jego forma hybrydowa.

Wiesława KOZEK (2003a), zastanawiając się nad polskim systemem stosunków pracy, dochodzi do wniosku, że jest to system raczej pluralistyczny. Argumenty potwierdzające tę tezę przedstawia tabela 6. W opinii autorki, jest tak,

Tabela 6. Wskaźniki modelu pluralistycznego w stosunkach pracy w Polsce

Elementy modelu pluralistycznego	Organizacje pracodawców	Związki zawodowe
1	2	3
Wiele elementów	tak	tak
Nakładanie się żądań (co daje rządowi pole do dowolnych decyzji)	tak, choć lobbing jest coraz bardziej skoordynowany	tak, odmienności strategii, brak komitetu łącznikowego
Autonomiczne (samorządne) interakcje między elementami	tak	częściowo: w ramach organizacji ogólnopolskich dyscyplina członkowska
Wzajemna tolerancja	tak, jako ideologia, w praktyce rywalizacja	nie, rywalizacja, konsensus tylko w okresie największego zagrożenia
Oportunistyczne członkostwo	tak, częste przejścia członków	nie, przynależność oparta na tradycji, odwołania do żywotnych symboli
Kluczowa rola konsultacji	tak	nie, presja na negocjacje, lecz w istocie skazani na konsultacje
Niestałe aliance	tak, jako zasada	nie, interesy pozycyjne
Przekonywanie	tak	tak
Prestiż liderów	tak, stosunkowo duży, lecz liderzy konkurują z sobą personalnie	tak, raczej jest to prestiż instytucjonalny; długi proces socjalizacji liderów

cd. tab. 6

1	2	3
Selektywne dobra dla swoich i posłusznych	tak, lecz bez monopolu na te dobra	tak, lecz bez monopolu na te dobra
Dyskryminacyjne traktowanie zrzeszeń	tak, w kategoriach wpływu politycznego, kwestia zamówień rządowych i wspólnych przedsięwzięć	tak, ze względu na alianse polityczne związków zawodowych, wspieranie „swoich związków zawodowych”
Prowizja za informacje	tak, możliwa, używana jako technika zdobywania informacji	tak, związki programowo odmawiają rządowi udzielania informacji o sobie
Nieobliczalność decyzji	nie na podstawie platformy biznesu, tak na podstawie konkurencji między różnymi grupami biznesu; biznes powiązany i niepowiązany z aktualnym układem rządowym	tak, na podstawie stanowiska zajmowanego z perspektywy aktualnego aliansu politycznego
Autonomiczny monitoring	tak	tak
Mobilizacja presji przez agencje rządowe (damy lub nie, jeśli coś zrobicie w zamian)	tak	tak

Źródło: W. KOZEK, 2003a: *Czy wylania się model? Problem instytucjonalizacji zbiorowego przetargu w stosunkach pracy*. W: Kozek W., red.: *Instytucjonalizacja pracy w Polsce*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 38.

ponieważ kryteria systemu pluralistycznego spełniają zarówno pracodawcy, jak i związki zawodowe. W wypadku związków zawodowych stanowi o tym zróżnicowanie strategii ich działań i deficyty wzajemnej łączności, długi proces socjalizacji liderów i ich raczej instytucjonalny prestiż czy pewien partykularyzm związany z wspieraniem „swoich ludzi”. Jeszcze bardziej kryteria systemu pluralistycznego realizują organizacje pracodawców. Ostatecznie autorka stwierdza, że „model stosunków pracy w Polsce to najwyżej słaby korporatyzm, jeśli nie pluralizm” (W. KOZEK, 2003a, s. 40). Jan Czarzasty, analizując ten sam problem kilka lat później, dochodzi do wniosku, że polskie stosunki pracy nie mieszczą się w żadnym z modeli, ale charakteryzują się dużą swoistością, dla której „wspólnym mianownikiem jest teza o hybrydowości polskich stosunków przemysłowych” (J. CZARZASTY, 2010, s. 94), co autor uznaje za oparcie i wskazówkę do ich dalszych badań.

Badacze stosunków pracy zgadzają się, że na ich charakter wpływa prywatyzacja, co potwierdzają też jedne z ostatnich badań Wiesławy KOZEK (red., 2011) z zespołem. Sam proces prywatyzacji wiąże się dodatkowo z fundamentalnymi

pytaniem o pożądany model kapitalizmu w Polsce, w tym o zakres usług publicznych. Wiesława KOZEK i Julia KUBISA (2011) zwracają uwagę na modele stosunków pracy, które pojawiają się po liberalizacji w sektorze usług publicznych, i wymieniają:

- dualny model stosunków pracy – zróżnicowany poziomem członkostwa w związkach zawodowych i charakterem przetargów zbiorowych w zależności od tego, czy firma jest jeszcze dawnym publicznym monopolistą lub inkubatorem nowych spółek, czy przybrała postać spółki będącej nowym konkurentem;
- rozproszony model stosunków pracy – charakteryzuje się tym, że poziom członkostwa jest oddolnie zróżnicowany, jak w wypadku modelu dualnego, ale zbiorowe układy pracy są zawierane na poziomie firm lub w ogóle brakuje takich układów;
- model branżowej ciągłości w stosunkach pracy – charakteryzuje się wysokim poziomem członkostwa związkowego i zbiorowymi układami pracy na poziomie firm czy układów dla danej branży usług publicznych.

Wśród usług publicznych, czyli mających służyć całemu społeczeństwu lub całej zbiorowości lokalnej, tradycyjnie wymienia się: usługi edukacyjne, ochronę zdrowia i opiekę społeczną, obronę narodową, ochronę bezpieczeństwa wewnętrznego, usługi administracyjne i inne. W. KOZEK i J. KUBISA (2011) analizują tzw. wrażliwe sektory usług publicznych, w postaci: szpitalnictwa, zbiorowego transportu lokalnego, usług pocztowych i usług na dostarczanie energii. Zauważają, że dualny model stosunków pracy występuje współcześnie w Polsce w usługach pocztowych, model ciągłości branżowej – w branży zaopatrzenia w energię elektryczną, a model rozproszonych stosunków pracy – w zbiorowym transporcie lokalnym i szpitalnictwie. Ten ostatni wiąże się też z najmniejszą zdolnością do ograniczenia konkurencji opartej na kosztach i obrony dobrych jakościowo miejsc pracy. Rozproszony model stosunków pracy w szpitalnictwie skutkuje długoletnim brakiem wspólnych akcji związkowych w ochronie zdrowia i przemieszczeniem protestów na poziom szpitali. Wyrażna jest tu też rywalizacja Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych (OZZPiP) z Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Lekarzy (OZZL), bo są one skoncentrowane na sobie i walczą o własne interesy zawodowe. OZZPiP jest przykładem organizacji związkowej zdominowanej przez kobiety i w tym sensie uważam, że można o nim mówić jako o przykładzie kobiecych struktur związkowych, bo reprezentuje interesy przede wszystkim tworzących go kobiet. Charakter protestów stosowanych przez ten związek zawodowy jest też nieco inny właśnie ze względu na dominację w jego ramach jednej płci i sektor ochrony zdrowia, w jakim działa. Sądzę, że strajki OZZPiP, a zwłaszcza najbardziej nagłościone przez media w 2007 roku w postaci tzw. białego miasteczka, pomogły opinii społecznej dostrzec, że związki zawodowe tworzą także kobiety, co wpisuje się w zmianę wizerunku typowego związkowca jako mężczyzny.

Zasadniczo, stosunki pracy uległy w Polsce gruntownej przebudowie po 1989 roku, co było związane z przemianami zarówno ekonomicznymi, jak i polityczno-prawnymi. W aspekcie prawnym ten stan rzeczy można wiązać – zdaniem polskich badaczek, (J. KULPIŃSKA, S. BORKOWSKA, A. BUCHNER-JEZIORSKA, B. URBANIAK, 1995) – z:

- Ustawą o zatrudnieniu z 1989 roku wraz z późniejszymi jej nowelizacjami, która zapewniała świadczenia pomocy dla bezrobotnych;
- Ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 1991 roku, która zalegalizowała strajk i wprowadziła procedury rozwiązywania konfliktów zbiorowych;
- Ustawą o związkach zawodowych z 1991 roku, potwierdzającą prawa wolności zrzeszania się pracowników w będące ich przedstawicielami związki zawodowe oraz uznającą związki za reprezentanta interesów pracowników;
- Ustawą o stowarzyszeniach pracodawców z 1991 roku, która potwierdzała wolność zrzeszania się pracodawców i reprezentowania swoich interesów przez stworzone przez siebie organizacje;
- przyjęciem Ustawy o układach zbiorowych w 1994 roku dla ustalania świadczeń na poziomie wyższym niż rozwiązania zaaprobowane w kodeksie pracy na podstawie rokowań między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców;
- powstaniem Komisji Trójstronnej, składającej się z przedstawicieli pracodawców, związków zawodowych i rządu na podstawie tzw. paktu o przedsiębiorstwie państwowym.

Autorki analiz polskich stosunków pracy zwracają uwagę na wielość podziałów ideologicznych i politycznych funkcjonujących w Polsce związków zawodowych, na słabość stowarzyszeń pracodawców oraz rolę państwa wraz z jego agendami, co łącznie spowodowało konfliktowy charakter stosunków pracy w pierwszych latach po 1989 roku. Podkreślają też konieczność doskonalenia istniejących już rozwiązań prawnych, a zarazem trudności w tym zakresie. Jednym z dostrzeżonych problemów jest kształt Ustawy o związkach zawodowych z 1991 roku, która zezwala na pluralizm wielu organizacji związkowych, ale nie określa, czy i jak mają one z sobą współpracować. Inną trudnością jest umocowanie prawne Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych, które początkowo miało oparcie w uchwale Rady Ministrów, a dopiero po siedmiu latach w Ustawie z dn. 6 lipca 2001 roku, przy czym w sejmie zagłosowała na nią zdecydowana większość posłów (421 z 430 obecnych), co można interpretować jako wysoką zgodność elit politycznych w sprawie potrzeb dialogu społecznego w Polsce (W. KOZEK, 2003a). Po piętnastu latach działania komisji J. GARDAWSKI (2009a, s. 401) ujął jej działania następująco: „Trójstronna Komisja i jej zespoły problemowe uległy w ciągu 15 lat wielu zmianom, które nie były linearne, raczej meandryczne, jednak da się określić ich kierunek: od

niskiego poziomu zaufania (kapitału społecznego) do większego; od łatwego ulegania polityzacji do powolnego, drogą prób i błędów, wyzwiania się spod prymatu wielkiej polityki (politics); od niemożności obejścia się bez rządu i dialogu trójstronnego do dialogu autonomicznego dwustronnego i sieciowych powiązań między przewodniczącymi organizacji partnerów społecznych. I trzeba tu dodać rosnącą, chociaż niedostatecznie szybko, profesjonalizację negocjacji”. Badacze stosunków pracy zwracają więc uwagę na ich przemiany o charakterze procesowym, podkreślając szanse i zagrożenia dialogu społecznego, które uwarunkowane są także kontekstem bieżącej sytuacji. Myślę, że to podejście wskazuje też wagę stosunków pracy dla budowy demokratycznego ładu w III RP i składa się na traktowanie związków zawodowych jako ważnego elementu społeczeństwa obywatelskiego. W tym kontekście zastanawiająca jest jednak mała waga przywiązywana do płci osób biorących udział w kształtowaniu stosunków pracy i tworzeniu społecznej aktywności.

Według Wiesławy KOZEK (2003a), ważnym elementem składowym rokowań zbiorowych w Polsce był, co najmniej w całym okresie lat 90., sejm, ponieważ związki zawodowe starały się mieć w nim „swoich ludzi”. Chodziło o to, by uzyskać wpływ na korzystne dla pracowników stanowienie prawa pracy i ogólną politykę w zakresie jego interpretowania. Można tu jednak zauważyć, że władze związkowe, w których zdecydowanie przeważali i przeważają mężczyźni, nie przywiązywały wagi do obecności w sejmie kobiet czy do możliwości współpracy z Parlamentarną Grupą Kobiet. Liczba kobiet w Sejmie i Senacie III RP jest zaś w toku jej ponad dwudziestoletniego funkcjonowania niska, co syntetycznie przedstawia tabela 7. W ostatniej kadencji parlamentu na wzrost

Tabela 7. Udział kobiet w Sejmie i Senacie III Rzeczypospolitej

Kadencja	Sejm		Senat	
	liczba	%	liczba	%
1989–1991	62	13	7	7
1991–1993	44	9	8	8
1993–1997	60	13	13	13
1997–2001	60	13	12	12
2001–2005: początek kadencji	93	20	23	23
koniec kadencji	98	21	24	24
2005–2007	94	20	13	13
2007–2011	94	20	8	8
2011–	110	24	13	13

Źródło: E. LISOWSKA, 2008: *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*. Warszawa, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, s. 215; uzupełnione o dane z najnowszej kadencji na podstawie informacji ze strony internetowej Sejmu i Senatu.

liczby kobiet wpłynęło wprowadzenie działań afirmatywnych w postaci 35% systemu kwotowego. Przeformowanie systemu kwot na listach wyborczych udało się w znacznym stopniu dzięki aktywności Kongresu Kobiet, który postulował to rozwiązanie wraz z naprzemiennym układaniem kandydatów na listach wyborczych według płci, czyli tzw. suwakiem. Z uwagi na nieuwzględnienie mechanizmu suwaka we wprowadzonym od 2011 roku systemie kwot płci na listach wyborczych liczba kobiet w sejmie pozostała stosunkowo niska – 24%, chociaż i tak jest to najwyższa wartość w historii III RP.

Parlament odzyskał rzeczywistą władzę w państwie po przemianach 1989 roku, ale w ich wyniku równocześnie, paradoksalnie, obecność kobiet w sejmie w latach 90. była niższa niż w ostatnich latach kadencji sejmu PRL – bo przykładowo w kadencji 1980–1985 wynosiła 23% czy w latach 1985–1989 przyjęła wielkość 20% (M. FUSZARA, 2011). Być może przyczyn tego zjawiska należy szukać w minimalnej obecności kobiet w obradach Okrągłego Stołu, które do przemian doprowadziły. Wśród 60 przedstawicieli opozycji, którzy brali udział w tych obradach, była obecna tylko 1 kobieta – Grażyna Staniszevska, nauczycielka i bibliotekarka z Bielska-Białej (D. WANIEK, 2010a). Wcześniej jednak kobiety działały w NSZZ „Solidarność”, a w czasach jego delegalizacji, według badań Shany PENN (2003), stanowiły mózg podziemia. Autorka podkreśla, że kobiety nie tylko pomagały ukrywać się zagrożonym aresztowaniem działaczom Solidarności i wspomagały rodziny internowanych, lecz także szmuglowały pieniądze, organizowały materiały poligraficzne, nawiązywały sieci łączności, wydawały i kolportowały nielegalną literaturę oraz redagowały podziemną prasę, w tym „Tygodnik Mazowsze”. Działały pod pseudonimami, były niewidoczne, choć wykonywały zadania koncepcyjne i organizacyjne. Były wśród nich takie postacie, jak: Barbara Labuda, Helena Łuczywo, Joanna Szczęsna, Anna Dodziuk, Anna Bikont, Zofia Bydlińska czy Małgorzata Pawlicka. W kluczowym stopniu pomogła je zobaczyć amerykańska badaczka Shana Penn, w relacjach prasowych bowiem, a przez to też w społecznej świadomości, podziemie w latach 1981–1988 długo tworzyli tylko krzepcy, brodaci mężczyźni. Jak to ujęła Barbara Labuda: „W wywiadach udzielonych po rozmowach Okrągłego Stołu Zbigniew Bujak powiedział, że wiele zawdzięcza Helenie Łuczywo, ale to nie to samo, co przyznanie, że Helena Łuczywo zbudowała strukturę podziemną i kierowała »Tygodnikiem Mazowsze« [...]. Polska bardzo wiele zawdzięcza kobietom. Masę zrobiły, ale jakoś nie znalazło się dla nich miejsce w pięknej historii, opowieści o walce o niepodległość” (SH. PENN, 2003, s. 45). Historia, jak pokazują analizy metodologiczne (C. PEREYRA, 1985), nie jest neutralna, ale stanowi wytwór warunków społeczno-kulturowych, w jakich powstaje, co wpływa na jej kształt co najmniej w zakresie poruszanych i popularyzowanych tematów. Początkowo służyła więc ona głównie utrwalaniu w pamięci społecznej wydarzeń uznanych za szczególne i ważne, czyli tych składających się na legitymizowanie obowiązującej władzy, trudno się zatem dziwić, że grupy marginalizo-

wane swojej historii „nie miały”. W tym kontekście chcę też zwrócić uwagę na historyczne deficyty analiz obecności kobiet w ruchu związkowym.

Pod wpływem sugestii Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych (ICFTU) z siedzibą w Brukseli kierownictwo NSZZ „Solidarność” zdecydowało się utworzyć w swoich ramach sekcję kobiet, a misję jej utworzenia powierzono opozycyjnej, 29-letniej działaczce ruchu Wolność i Pokój – Małgorzacie Tarasiewicz. Powstanie sekcji zostało więc zaplanowane odgórnie, ale spotkało się z dużym zainteresowaniem członkiń związku, ponieważ przybyły już na zebranie założycielskie w listopadzie 1989 roku z siedemnastu regionów, a w kolejnym roku do sekcji dołączyło pięć następnych (SH. PENN, 2003). Niewątpliwym sukcesem tego okresu działalności było wydanie pierwszego w III RP adresowanego do kobiet pisma związkowego „Kobieta” w listopadzie 1990 roku oraz polskiego podręcznika MKWZZ *Związki zawodowe a kobiety pracujące zawodowo* (1990), w którym poruszano trzy grupy problemów:

- równość praw, szans i traktowania kobiet pracujących zawodowo;
- przepisy międzynarodowe dotyczące równości płci;
- integracja kobiet w ramach ruchu związkowego.

Podręcznik dotyczył problemów dyskryminacji w ogóle oraz tej dotyczącej płci, zwracał uwagę na role stereotypów i barier kulturowych dotyczących równego traktowania, zawierał podstawy informacji o ówczesnych przepisach międzynarodowych w analizowanym zakresie oraz kwestie barier uruchamiania kobiecej aktywności związkowej i wskazówki warsztatowe dotyczące przezwyciężania trudności organizacyjnych w znalezieniu swojego miejsca w związku zawodowym, przyjmowania odpowiedzialności i wyzwań działalności związkowej, a także wytyczne dotyczące analizowania praw pracowniczych. Treść pierwszego numeru pisma związkowego „Kobieta” – które miało ukazywać się cyklicznie, a ostatecznie wyszedł tylko jeden zeszyt – przekazywała informacje poświęcone przede wszystkim kwestiom bieżącym w Polsce.

Problemem, który szczególnie dotknął kobiety już u progu powstania III RP, był projekt ustawy antyaborcyjnej wniesiony przez Polski Związek Katolicko-Społeczny w 1989 roku, który postulował zakaz aborcji z jakichkolwiek względów oraz karę więzienia dla kobiety i dla osoby, która przeprowadziła zabieg. Wywołał on burzliwą dyskusję społeczną oraz sprzeciw Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” i Komisji Kobiet OPZZ. W wypadku Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” konflikt okazał się szczególnie silny. Stało się tak, bo w maju 1990 roku II Krajowy Zjazd NSZZ „Solidarność”, na którym kobiety stanowiły 10% delegatów, przyjął rezolucję dotyczącą ochrony prawnej nienarodzonych, a Krajowa Sekcja Kobiet NSZZ „Solidarność” zaprotestowała przeciw temu i wysuwała żądanie przeprowadzenia w tej kwestii referendum. Sprawę zaogniło następnie samodzielne zorganizowanie referendum w dwóch zakładach pracy i jego wyniki, wskazujące na sprzeciw wobec planowanej ustawy antyabor-

cyjnej. Liderka ówczesnej Komisji Kobiet NSZZ „Solidarność” (według moich ustaleń stosowano zamiennie określenia „Komisja Kobiet” i „Sekcja Kobiet”) – Krystyna Politacha, organizująca prace sekcji we Wrocławiu, przeprowadziła to referendum wraz z Jadwigą Szkutnik. Pokazało ono, że około 80–90% badanych obu płci opowiedziało się wówczas przeciw planowanej ustawie (D. WANIEK, 2010a), a Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” nie chciała wówczas nawet przeprowadzić referendum w tej sprawie. W wyniku konfliktu narosłego wokół dyskusji o ustawie antyaborcyjnej Krajowa Sekcja Kobiet NSZZ „Solidarność” została w 1991 roku w sposób niedemokratyczny rozwiązana, co szerzej opisuję w dalszej części pracy (w rozdziale poświęconym strukturom kobiecym w związkach zawodowych). Brak możliwości przedstawienia własnego stanowiska przez liderki NSZZ „Solidarność” był też sprzeczny z głoszonymi oficjalnie ideami wolności słowa. Solidarność, która walczyła o swobody demokratyczne, w tym o wolność zrzeszania się, możliwość wyboru czy wolność słowa dla ogółu obywateli, złamała więc te zasady w stosunku do własnych członków, a zwłaszcza członkiń.

Mała reprezentatywność kobiet w parlamencie po 1989 roku skłaniała do refleksji i przyczyniła się do stworzenia kobiecego lobby. U schyłku 1990 roku pod patronatem Prezydium Sejmu zorganizowano w Warszawie konferencję „Kobieta w Polsce współczesnej – szanse i zagrożenia”, w której uczestniczyły nie tylko posłanki, senatorki, przedstawicielki świata nauki i środowisk kobiecych, lecz także członkinie związków zawodowych obu central związkowych. Podczas konferencji zwrócono uwagę na wspólne interesy kobiet w nowej rzeczywistości, w tym na: uwzględnianie potrzeb kobiet w tworzeniu programów rozwoju III RP, powołanie urzędu Pełnomocnika Rządu ds. Kobiet oraz stałej sejmowej komisji zajmującej się problemami kobiet (M. KICIŃSKA, 2008). To wydarzenie dało impuls do utworzenia w roku następnym Koła Parlamentarnego Kobiet (KPK). Przesłanie KPK tak interpretowała jedna z działaczek pierwszej Solidarności: „Założyłam grupę, która była w jakimś sensie nietypowa w skali świata. Taka instytucja nie istniała nigdzie indziej, a jej nietypowość polegała na tym, mówię to bez żadnej megalomanii, żeby na terenie parlamentu powołać grupę posłanek i senatorek pochodzących z różnych partii politycznych, o różnych światopoglądach, o różnej, często odmiennej przeszłości politycznej, które zgodzą się działać wspólnie. Wspólnie i na rzecz wszystkich kobiet wokół takiego hasła, które wtedy wymyśliłam: »Kobiety kobietom«. Udało mi się coś takiego stworzyć” (M. KICIŃSKA, 2008, s. 23). Sama idea „kobiety kobietom” leżała też u podstaw powstania Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” i Komisji Kobiet OPZZ. Koło Parlamentarne Kobiet starało się w swoich działaniach realizować interesy kobiet, na które zwrócono uwagę na wcześniejszej konferencji w Warszawie, podnosiło także problemy ochrony zdrowia kobiet, funkcjonowania oddziałów położniczych i ginekologicznych, edukacji seksualnej oraz egzekucji alimentów dla osób samotnie wychowujących potomstwo, apelowało o walkę z przemocą

domową wobec kobiet i dzieci. W I kadencji Sejmu III RP, a więc w latach 1991–1993, Koło Parlamentarne Kobiet przekształciło się w Parlamentarną Grupę Kobiet (PGK), która kontynuowała jego funkcje. Wśród przedsięwzięć PGK w tym okresie było: powołanie Rady Konsultacyjnej dla wymiany myśli i pomysłów w zakresie poprawy sytuacji kobiet, lobbowanie na rzecz referendum w sprawie dopuszczalności przerywania ciąży, spotkania z przedstawicielami wielu środowisk i reagowanie na kwestie bieżące w pracach parlamentu.

W kontekście analizowanego problemu poparcia ruchu związkowego dla równości płci warto spojrzeć na proporcje kobiet i mężczyzn reprezentujących ruch związkowy i partie polityczne w parlamencie, co ilustrują w wypadku I kadencji Sejmu III RP (czyli lat 1991–1993) dane przedstawione w tabeli 8.

Tabela 8. Kobiety w Sejmie I kadencji (1991–1993)*

Nazwa partii/koalicji	Ogółem posłowie	W tym kobiety w liczbach	% kobiet wśród ogółu posłów tej partii/koalicji
Unia Demokratyczna	62	12	19,4
Sojusz Lewicy Demokratycznej	60	9	15,0
Wyborcza Akcja Katolicka	49	6	12,2
Polskie Stronnictwo Ludowe – Sojusz Programowy	48	1	2,0
Konfederacja Polski Niepodległej	46	5	10,8
Porozumienie Obywatelskie Centrum	44	1	2,2
Kongres Liberalno-Demokratyczny	37	–	–
Porozumienie Ludowe	28	1	3,5
Solidarność	27	3	11,1
Polska Partia Przyjaciół Piwa	16	–	–
Mniejszość Niemiecka	7	–	–
Partia Chrześcijańskich Demokratów	4	1	25,0
Polski Związek Zachodni	4	2	50,0
Wielkopolsce i Polsce	1	1	100,0
Sojusz Kobiet przeciw Trudnościom Życia	1	1	100,0

* W tabeli umieszczono partie/koalicje wyborcze, które zdobyły największą liczbę mandatów i/lub miały kobiety wśród posłów.

Źródło: R. SIEMIŃSKA, 1994: *Wybierane i głoszące. Kobiety w wyborach parlamentarnych III Rzeczypospolitej*. W: *Kobiety: dawne i nowe role*. Warszawa, Centrum Europejskie UW, s. 32.

I kadencja Sejmu III RP jest interesująca nie tylko z powodu kształtowania się nowego demokratycznego ładu, lecz także ze względu na fakt, że to wtedy przyjęto kontrowersyjną decyzję o ograniczeniu możliwości kobiet w zakresie decydowania o własnych losach przez przyjęcie Ustawy z dnia 7 stycznia 1993 r. o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży (Dz.U., nr 17, poz. 78), zwanej potocznie ustawą antyaborcyjną. Opanowanie przez kobiety własnej seksualności i dietności istotnie rzutuje na ich sytuację w sferze publicznej i zawodowej. Posiadanie potomstwa nieuchronnie wiąże się z przerwami w pracy zawodowej czy w zaangażowaniu w działalność publiczną. Szczególne znaczenie ma dla kobiet także infrastruktura społeczna w postaci dostępnego i satysfakcjonującego wsparcia w opiece nad potomstwem czy osobami zależnymi. Zarówno przyjęcie ustawy antyaborcyjnej, jak i ograniczenia w zakresie infrastruktury społecznej stanowiły więc jedne z pierwszych rozwiązań systemowych, które szczególnie niekorzystnie wpływały na sytuację kobiet. W pierwszych w pełni demokratycznych wyborach do parlamentu liczba posłanek zmniejszyła się. Uwagę zwraca też pojawienie się kobiecego ugrupowania o nazwie Sojusz Kobiet przeciw Trudnościom Życia, które zarejestrowane było tylko w jednym okręgu, ale uzyskało jedno miejsce w sejmie. To pojawienie się tego kobiecego ugrupowania może świadczyć o odrębności problemów kobiet i potrzebie ich artykulacji. Jak pisze R. SIEMIŃSKA (1994, s. 33): „[...] można wskazać na istnienie pewnych charakterystycznych różnic pomiędzy posłami i posłankami, które zarysowały się już w toku kampanii wyborczej przed wyborami 1991 roku. Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni (77% ogółu posłanek i 57% ogółu posłów) poruszały kwestie ważne dla kobiet”. Autorka zwraca uwagę, że częściej podkreślały one sprawę równouprawnienia w pracy i w życiu publicznym, a także częściej były zwolenniczkami rozwiązań legislacyjnych, które miały służyć ochronie grup poszkodowanych. Ten stan rzeczy potwierdza nieco inne niż posłów orientacje posłanek na rozwiązywanie problemów społecznych. Dane przytoczone w tabeli 8 mogą z dzisiejszej perspektywy wydawać się dość szokujące, bo przykładowo, w Polskim Stronnictwie Ludowym – Sojuszu Programowym czy Porozumieniu Obywatelskim Centrum kobiety stanowiły tylko około 2%, a w niektórych ugrupowaniach czy partiach politycznych w ogóle ich nie było, w tym w: Kongresie Liberalno-Demokratycznym, Polskiej Partii Przyjaciół Piwa czy Mniejszości Niemieckiej. Największy odsetek kobiet był w Unii Demokratycznej – 19,4% oraz w Sojuszu Lewicy Demokratycznej – 15%. NSZZ „Solidarność” reprezentowało w sejmie 11,1% kobiet, w liczbach bezwzględnych to 3 posłanki, a więc niewiele. Uważam, że już na tej podstawie można zobaczyć niedocenywanie wagi równości płci w ruchu związkowym, czy co najmniej w NSZZ „Solidarność”, w latach 90. w wymiarze unionizmu politycznego.

Ze względu na wskazywane powiązania świata polityki i ruchu związkowego warto przytoczyć też zestawienie liczby kobiet w kolejnych kadencjach Sejmu i według reprezentowanych w nim ugrupowań politycznych, co obrazuje tabela 9.

Tabela 9. Liczba kobiet wybranych do Sejmu według kadencji oraz ugrupowania politycznego

Kadencja Sejmu	% kobiet	Ugrupowanie i liczba kobiet
1991–1993 (I kadencja)	9,5	Unia Demokratyczna – 13 Sojusz Lewicy Demokratycznej – 10 Konfederacja Polski Niepodległej – 8 Zjednoczenie Chrześcijańsko-Narodowe – 6 NSZZ „Solidarność” – 3 Porozumienie Centrum – 1 Porozumienie Ludowe – 1 Polskie Stronnictwo Ludowe – 1 Partia Chrześcijańskich Demokratów – 1 Kobiety niezrzeszone – 1
1993–1997 (II kadencja)	13,0	Sojusz Lewicy Demokratycznej – 28 Unia Demokratyczna – 16 Polskie Stronnictwo Ludowe – 8 Unia Pracy – 7 Konfederacja Polski Niepodległej – 1
1997–2001 (III kadencja)	13,0	Sojusz Lewicy Demokratycznej – 31 Akcja Wyborcza Solidarność – 20 Unia Wolności – 9
2001–2005 (IV kadencja)	20,4	Sojusz Lewicy Demokratycznej – Unia Pracy – 55 Platforma Obywatelska – 14 Liga Polskich Rodzin – 10 Samoobrona – 9 Prawo i Sprawiedliwość – 6
2005–2007 (V kadencja)	20,4	Platforma Obywatelska – 33 Prawo i Sprawiedliwość – 29 Samoobrona – 15 Sojusz Lewicy Demokratycznej – 11 Liga Polskich Rodzin – 5 Polskie Stronnictwo Ludowe – 1
2007–2011 (VI kadencja)	20,4	Platforma Obywatelska – 48 Prawo i Sprawiedliwość – 34 Sojusz Lewicy Demokratycznej – 11 Polskie Stronnictwo Ludowe – 1
2011– (VII kadencja)	24,0	Platforma Obywatelska – 72 Prawo i Sprawiedliwość – 27 Ruch Palikota – 5 Polskie Stronnictwo Ludowe – 2 Sojusz Lewicy Demokratycznej – 4 Mniejszość Niemiecka – 1

Źródło: E. LISOWSKA, 2008: *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*. Warszawa, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, s. 214; uzupełnione o dane z najnowszej kadencji na podstawie informacji ze strony internetowej Sejmu i Senatu.

Reprezentanci NSZZ „Solidarność” byli bezpośrednio obecni w Sejmie I kadencji, a w Sejmie III kadencji byli reprezentowani przez Akcję Wyborczą Solidarność. Przewodniczącym AWS był Marian Krzaklewski, a sama koalicja gromadziła wiele mniejszych, dość niespójnych programowo ugrupowań, w tym zarówno związkowców, jak i członków Stronnictwa Konserwatywno-Liberalnego czy Zjednoczenia Chrześcijańsko-Narodowego i zdecydowanie bardziej liberalny światopoglądowo Ruch Stu. Program AWS mocno akcentował wartość rodziny jako podstawy tworzenia solidarności społecznej, ale z tradycyjnym podziałem ról płci, a więc marginalizującą problemy rynkowe kobiet. W ten sposób ideologiczne odwoływanie się do funkcji rodziny z mężczyzną występującym w roli głównego lub jedyne go żywiciela nie przekładało się na ideę równości wynagrodzeń płci na rynku pracy. Wyrazem tej polityki było też zlikwidowanie urzędu Pełnomocnika Rządu ds. Rodzin i Kobiet, a powołanie w to miejsce Pełnomocnika Rządu ds. Rodzin, którym został znany z konserwatywnych poglądów Kazimierz Kapera. Uważam zatem, że promowanie idei podmiotowości kobiet i równości płci nie było propagowane w polityce AWS, czego nie zmieniła obecność w jej szeregach reprezentantów NSZZ „Solidarność”. AWS zdecydowanie przeciwstawiała się liberalizacji ustawy antyaborcyjnej, w której obronę osobiście i wielokrotnie angażował się jej przewodniczący, traktując tę kwestię jako szczególnie mu bliską. Zdaniem amerykańskiego badacza Davida OSTA (2007), rządy AWS nie tylko odwoływały się do haseł nacjonalistycznych, antykomunistycznych i męskiej perspektywy dominacji, ale nie przyniosły też zapowiadanej poprawy sytuacji szeregowych ludzi pracy, czym zrażały do siebie pracowników, firmując rynkowe reformy ich kosztem i doprowadzając do spadku liczebności ruchu. Ostatecznie, w 2001 roku NSZZ „Solidarność” oficjalnie wystąpił z AWS.

Geneza drugiej wielkiej, reprezentatywnej centrali związkowej – Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, sięga czasów PRL, kiedy władzom po stanie wojennym zależało na odbudowaniu ruchu związkowego w socjalistycznym państwie, ale w sposób, który nie skutkowałby ponownym buntem. Władze PRL zdecydowały się zatem – jak zauważa Juliusz GARDAWSKI (2009b) – na odbudowę struktur związkowych o celowo rozdrobnionym charakterze, co przybrało postać zarejestrowanego w 1984 roku OPZZ. Stworzona struktura związkowa była konfederacją zrzeszającą federacje mające samodzielną osobowość prawną oraz zakładowe związki zawodowe także posiadające własną osobowość prawną. W 1991 roku ten pluralistyczny charakter polskiego ruchu związkowego został potwierdzony Ustawą o związkach zawodowych. Zgodnie z art. 12 Ustawy z dn. 23 maja 1991 roku do założenia związku zawodowego wystarczy uchwała o jego utworzeniu podjęta przez co najmniej 10 osób posiadających do tego uprawnienia (przy czym osoby te powinny uchwalić statut i wybrać komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób). W ten sposób powstały podwaliny instytucjonalizacji ruchu związkowego III RP, które ukształtowały

się w model – jak to określił J. GARDAWSKI (2009b) – konfliktowego pluralizmu, pociągającego za sobą obawy pracodawców przed „pączkowaniem” w ich zakładach kolejnych organizacji związkowych, a stąd mający wpływ na erozję ruchu. Pluralizacji związków zawodowych służył też długotrwały konflikt OPZZ i NSZZ „Solidarność” ze sporem o majątek, który w 1984 roku władze PRL przekazały OPZZ, w tle. Konflikt był wzmacniany odmiennościami ideologicznymi i rywalizacją o wizerunek. W zakresie zaangażowania politycznego OPZZ współtworzyło lewicowy SLD, a potem stanowiło jego dość stabilny elektorat, który był motywowany raczej resentymentami niż bieżącymi programami politycznymi. W przeciwieństwie do NSZZ „Solidarność” OPZZ nie aspirowało do samodzielnego udziału w parlamencie III RP. W 2002 roku, pod wpływem Ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U., nr 100, poz. 1080), w polskim ruchu związkowym doszło do kolejnych zmian strukturalnych. Powstała nowa centrala związkowa – Forum Związków Zawodowych, które jako organizacja reprezentatywna (300 000 członków) mogło zapewnić swoim członkom możliwość udziału w Trójstronnej Komisji oraz w płynących z tego korzyściach, w tym: uprawnieniach na terenie zakładu pracy, dostępie do informacji, kontakcie z urzędnikami państwowymi czy bieżącym interweniowaniu w ważnych sprawach dla środowiska pracowniczego.

Kolejny problem, który wpływa na kształt ruchu związkowego w Polsce, to jego dominacja w sektorze państwowym i deficyty obecności w sektorze prywatnym. Jak zauważa David Ostr (2007), renesans ruchu związkowego nastąpił w Polsce po 2000 roku, a więc po okresie formowania się stosunków pracy w nowej rzeczywistości społecznej i po konfrontacji wyobrażeń o gospodarce rynkowej z doświadczeniem jej działania. Badacz sygnalizuje paradoks bardzo pozytywnego nastawienia wobec prywatnych przedsiębiorców, którzy byli w Polsce oczekiwani z dużymi nadziejami na polepszenie poziomu życia, bo uznawano, że działając we własnym interesie, będą musieli działać też w interesie szeregowych pracowników. Jak pisze: „Dziesięciolecia konfliktów w sferze pracy nauczyły wielonarodowe korporacje, że pracownikami da się zarządzać jak należy wyłącznie poprzez negocjacje i okazywanie ludziom szacunku. Istotne jest jednak to, że nauka ta przyszła paradoksalnie **dzięki konfliktom**. W kooperatywnym stylu zarządzania zakłada się, że robotnicy są gotowi bronić się przez kapitalistami. Punktem wyjścia jest założenie, że stanowią oni siłę. Tymczasem polscy robotnicy wkroczyli w epokę postkomunistyczną z przekonaniem, że prawdziwi właściciele są dobrzy, ponieważ rozumieją, iż dobra praca musi być stosownie wynagradzana” (D. Ostr, 2007, s. 321). Tego typu poglądy pociągały za sobą uzasadnienie potrzeby organizowania związków zawodowych w sektorze państwowym, a brak takiej potrzeby w sektorze prywatnym, gdzie sama racjonalność ekonomiczna miała służyć interesom pracujących. Dość szybko te oczekiwania zostały skonfrontowane z rzeczywistością, a w sposób najbardziej wyrazisty w handlu wielkopowierzchniowym,

który był uznawany niemal za symbol kapitalistycznego dobrobytu i nowoczesnych technik zarządzania. W praktyce zarządzanie personelem, zwłaszcza przez kierowników średniego szczebla, przybierało postać autokratyczną, czasem wręcz o charakterze mobbingu, nie przestrzegano przepisów bhp czy nawet nakłaniano do ich łamania, nie prowadzono ewidencji czasu pracy i nie płacono wynagrodzeń za nadgodziny, a w końcu także pojawiły się trudności z zakładaniem organizacji związkowych (J. CZARZASTY, 2010; S. KAMIŃSKA-BEREZOWSKA, 2010b). Wcześniejsze wyobrażenia i oczekiwania wobec pracy w sektorze prywatnym nie odpowiadały więc w pełni nowym realiom rynkowej konkurencji w warunkach globalizacji. Pierwszą popularną reakcją pracowników na doświadczane warunki pracy i płacy były strategie indywidualne w postaci zmiany miejsc zatrudnienia, ale w sytuacji dużego bezrobocia i konieczności zapewnienia sobie stałych dochodów nie było to w pełni satysfakcjonujące rozwiązanie, a także nie dawało gwarancji faktycznej poprawy własnego położenia, nawet w wypadku zatrudnienia w innym zakładzie pracy (przykładowo, warunki zatrudniania szeregowych pracowników w handlu wielkopowierzchniowym są dość zbliżone). Samo zakładanie organizacji związkowych w sektorze prywatnym, w tym w hipermarketach, było i jest dla jego pracowników zadaniem dość trudnym, bo wymaga pewnej wiedzy, umiejętności społecznych i zwiększa prawdopodobieństwo zwolnienia z pracy jeszcze przed finalizacją tego przedsięwzięcia. W pewnym stopniu nie były też zainteresowane zakładaniem nowych związków zawodowych te już istniejące i funkcjonujące w konkretnych przedsiębiorstwach, skoncentrowane na własnych wąskich problemach ekonomicznych. Zainteresowane tą kwestią mogły być natomiast centrale związkowe ze względu na możliwość zwiększania swej bazy członkowskiej, ale dość długo nie miały wypracowanych mechanizmów, które temu mogłyby służyć. Pod wpływem doświadczeń międzynarodowego ruchu związkowego powstał jednak i przystąpił do działania w 1999 roku przy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Dział Rozwoju Związku, a wkrótce utworzono też jego oddziały regionalne, po porażce AWS pojawiła się zaś faktyczna motywacja do działania w tym zakresie. OPZZ powołał nowe struktury związkowe w tym samym roku – przybrały one postać Konfederacji Pracy, która świadczyła usługi w zakresie redagowania statutu nowego związku, jego rejestracji prawnej i uzyskania szybkiej ochrony prawnej dla jednego z założycieli nowego związku (J. GARDAWSKI, 2001). Po latach koncentracji na już istniejącej bazie członkowskiej w sektorze państwowym obie centrale otworzyły się więc na pozyskiwanie nowych członków, do czego wykorzystują współcześnie także media internetowe.

Myślę, że warto tu zwrócić uwagę na rolę prasy w kreowaniu wizerunku związkowców po 1989 roku. Badania Wiesławy KOZEK (2003b) wskazują na dominację w tygodnikach społeczno-politycznych, np. w „Polityce” i „Wprost”, z lat 1999–2000 perspektywy neoliberalnej, wrogo ustosunkowanej do świata pracy. W owych czasopismach marginalizowano zatem osiągnięcia ruchu związkowego, podpisane układy zbiorowe, zgodę na nowoczesne techniki zarządza-

nia i współpracę w zarządzaniu problemami pracowniczymi, a raczej dominował obraz „wielkich hamulcowych” reform i postępu gospodarczego. Dokonując analizy samych tytułów artykułów prasowych, autorka zauważa ich trzy typy, a więc: odwołujące się do dysfunkcjonalności związków zawodowych, sugerujące ich neutralną ocenę oraz tytuły ośmieszające, co zasadniczo pokazuje brak w nich nawiązań wyłącznie pozytywnych, które były zauważalne jeszcze w latach 80. Myślę, że z perspektywy teorii P. Bourdieu taki charakter narracji głównych tygodników można uznać za rodzaj presji symbolicznej, narzucającej odbiorcom neoliberalne interpretacje wydarzeń społecznych. W tym neoliberalnym dyskursie deficyt wsparcia w zapewnieniu godziwych warunków pracy i płacy czy systemowych rozwiązań w zakresie opieki nad potomstwem lub osobami zależnymi jest przedstawiany jako brak zaradności jednostek. Tymi „mniej zaradnymi” okazują się też, w świetle danych dotyczących poziomu wynagrodzeń i stóp bezrobocia, kobiety. Pewnego przełamania tego stereotypowego wizerunku związkowca jako „krzepkiego mężczyzny”, gotowego do stawienia fizycznego oporu wobec władz, co najmniej w ulicznych demonstracjach, można jednak dopatrzyć się w protestach pielęgniarek, takich jak utworzone w Warszawie tzw. białe miasteczko, które pomogło „odkryć”, że świat związkowców tworzą także kobiety. Podobny charakter „odkrycia” miały też protesty w branży handlu.

W zakresie liczebności związków zawodowych można zauważyć jej istotny spadek w Polsce i na świecie. J. GARDAWSKI (2001) wśród przyczyn wymienia cztery zespoły zjawisk:

- pogłębienie się międzynarodowego podziału pracy związane z postępującą globalizacją (w tym ze zwiększającą się skalą dumpingu pracy);
- konkurencje systemów stosunków pracy i powiązanych z nimi modeli kapitalizmu (co dotyczy zwłaszcza wartościowania systemu pluralistycznego i systemu korporacjonistycznego);
- zmiany technologiczne generujące zapotrzebowanie na charakter stanowisk pracy i pożądane formy zatrudnienia;
- zmiany technik zarządzania związane z rozwojem koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi (*Human Resources Management*).

Szczególne zainteresowanie wzbudziła wśród polskich badaczy koncepcja zarządzania zasobami ludzkimi, ponieważ z jednej strony jest ona symbolem nowoczesnych sposobów zarządzania, nawiązujących do konstruktywnej kooperacji świata pracy i kapitału, a z drugiej strony może być realizowana przez przedstawicieli nauk behawioralnych, w tym socjologów praktyków. Problemem ZZL jako koncepcji teoretycznej, która może stanowić też rodzaj specjalizacji na studiach socjologicznych, jest jednak nie tylko brak jej pełnej spójności teoretycznej czy interdyscyplinarny charakter. Istotnym mankamentem jest tu bowiem także pewna dwuznaczność etyczna, wynikająca przede wszystkim ze zorientowania na skuteczność tej „filozofii biznesu”, a więc służenie głównie

jednej, a nie obu stronom stosunków pracy. Z samej definicji ZZL wynika zatem pewien relatywizm etyczny tej koncepcji – dobre jest to, co służy pomnożeniu zysków i efektywności pracy, czyli nie ma znaczenia, czy jest to podmiotowe, czy przedmiotowe traktowanie pracowników, w tym sprzyjanie ich zadowoleniu i rozwojowi, czy nie. Problemy równości płci na rynku pracy w aspekcie ZZL wiążą się bezpośrednio z efektywnością kobiet i mężczyzn, a także z wyobrażeniami i przekonaniami o niej zarządzających. W tym sensie ZZL jest bardziej neutralne w zakresie równości płci niż równości między stronami stosunków pracy. Jak zwraca uwagę Piotr OSTROWSKI (2009), z perspektywy teorii wymiany jest to koncepcja sprzyjająca naturalizowaniu niesymetrycznych stosunków między zindywidualizowanymi pracownikami a zorganizowanymi pracodawcami, którym z założenia ma służyć. Do podobnych wniosków prowadzi też teoria Pierre’a Bourdieu, zgodnie z którą pracodawcy i pracownicy dysponują innymi zasobami kapitału, który gromadzą dla własnych korzyści, co ostatecznie prowadzi do reprodukcji nierówności społecznych (szerzej omawiam to zagadnienie w dalszej, metodologicznej części niniejszej pracy). Koncepcja ZZL, jak zauważa Michael ARMSTRONG (2000), zawiera jednak zróżnicowane orientacje wobec ruchu związkowego, a dodatkowo ciągle ewoluuje. W tym sensie możliwość współpracy między specjalistami ZZL i związkami zawodowymi nie jest więc wykluczona.

Wśród przyczyn nieprzynależności do związków zawodowych dorosłych mieszkańców Polski badania (A. MOKRZYSEWSKI, 2009) wskazują na:

- brak związków zawodowych w miejscu pracy respondenta czy, w wypadku rolników, w miejscu zamieszkania;
- brak odczuwania potrzeby przynależności do jakichkolwiek związków zawodowych;
- krytyczną ocenę działalności związków, w tym obawę bycia zwolnionym przez pracodawcę z powodu przynależności;
- indywidualną sytuację zawodową respondentów uniemożliwiającą czy utrudniającą im przynależność, np. związaną z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej;
- braki w dostatecznej informacji w zakresie możliwości przystąpienia do związków zawodowych;
- trudności materialne i problemy z opłatą składek członkowskich;
- niski staż pracy i inne przyczyny.

Na uwagę zasługuje tu dość liczna grupa respondentów mająca krytyczny stosunek do działań związków zawodowych, w tym też wskazująca na dyskryminację ze względu na przynależność związkową i obawiająca się np. zwolnień z uwagi na udział w związkach. Brak swobody zrzeszania się w związkach zawodowych silniej niż mężczyźni podkreślali w badaniach CBOS kobiety (M. FELIKSIAK, 2012), ale ta kwestia nie została dotychczas poddana szerszym analizom. Na niską liczebność związków zawodowych wpływa też: starzenie się społeczeń-

stwa, rezygnacja z przynależności, a także strukturalne zmiany w gospodarce powodujące przyrost małych przedsiębiorstw, gdzie brakuje minimalnej liczby członków potrzebnych do założenia związku zawodowego. Wśród innych przyczyn zmniejszania się udziału w związkach zawodowych są też te o charakterze makrostrukturalnym, związane ze społeczeństwem postfordowskim i z ogólnym obniżaniem się poziomu kapitału społecznego.

Liczebność ruchu związkowego nastręcza problemy dla analizy ze względu na rzeczywistą jej płynność oraz z powodu trudności dotarcia do informacji o jej stanie. Wielu badaczy (J. CZARZASTY, 2010; J. GARDAWSKI, 2001) podkreśla, że Polsce brakuje danych dotyczących liczebności ruchu związkowego pochodzących z oficjalnych źródeł, a same związki niechętnie je podają, co wiąże się i z płynnością składu członkowskiego, i z brakiem regularnych sprawozdań w zakresie członkostwa z mniejszych zakładowych organizacji związkowych. Do określenia tej liczebności są więc przydatne badania sondażowe CBOS na próbach reprezentatywnych. Wskazują one na spadek uczestnictwa w ruchu związkowym, co przedstawia tabela 10, dotycząca deklarowanej przynależności w latach 1991–2012. Jak wynika z przeprowadzanych przez CBOS badań, członkostwo w związkach zawodowych w Polsce w tym okresie systematycznie spadało. Największy spadek liczebności odnotował NSZZ „Solidarność”, mniejszy OPZZ, a na stałym poziomie utrzymuje się członkostwo w Forum Związków Zawodowych. Ta ostatnia centrala związkowa powstała najpóźniej, bo w roku 2002, a od 2003 roku CBOS zaczął w swoich badaniach uwzględniać pytanie o członko-

Tabela 10. Deklarowane członkostwo w związkach zawodowych według wskazań respondentów – badania w latach 1991–2012

Deklarowane członkostwo w związkach zawodowych	Wskazania respondentów według terminów badań																	
	IV 1991	VI 1992	XII 1993	III 1994	IX 1995	VI 1996	III 1999	V 2000	VII 2001	VII 2002	X 2003	IX 2004	IX 2005	II 2006	XI 2007	XII 2008	VII 2010	III 2012
	w procentach																	
Ogółem	19	16	10	14	11	11	11	9	8	6	8	8	9	7	6	6	7	6
w tym:																		
NSZZ „Solidarność”	10	6	5	5	6	5	5	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
związki zrzeszone w OPZZ	6	6	3	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
związki zrzeszone w FZZ	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	1	1	1	1	1	1	1
inne związki	3	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1

Źródło: M. FELIKSIAK, 2012: *Związki zawodowe i prawa pracownicze*. Warszawa, CBOS, s. 2.

stwo w niej. Z badań jakościowych wiadomo też, że respondenci najsilniej rozpoznają NSZZ „Solidarność”, a nie zawsze zdają sobie sprawę, czy i w jakich innych centralach związkowych zrzeszony jest ich związek zawodowy, co powoduje, że dane o liczebności dwóch pozostałych central mogą być nieco zaniżone. Deunionizacja wiązała się zatem w III RP przede wszystkim ze spadkiem liczebności NSZZ „Solidarność”. W tym kontekście może więc zastanawiać, czy miał na to wpływ sposób traktowania kobiet w ich własnym związku zawodowym i na rynku pracy, z jednej strony głoszone bowiem wolność słowa i wagę demokratycznych procedur, a z drugiej strony nie zastosowano ich w konflikcie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” i Krajowej Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność”. Wiadomo, że w wyniku tego sporu część kobiet z członkostwa zrezygnowała, choć nie wiadomo, jak liczna była to grupa. Aktywne zawodowo członkinie NSZZ „Solidarność” mógł zrażać też charakter prorodzinnej polityki AWS, która odwoływała się do rodziny tradycyjnej i nie sprzyjała emancypacji zawodowej kobiet ani ich walce o równe szanse na rynku pracy. Nie można jednak powiedzieć, że ruch związkowy w III RP zupełnie ignorował politykę równości płci na rynku pracy, bo pozytywne przykłady działań antydyskryminacyjnych, które podejmował, są faktem. Te przykłady dobrych praktyk to przede wszystkim szkolenia, często inicjowane, aby dostosować funkcjonowanie rynkowe kobiet i mężczyzn w Polsce do standardów UE i jej wymogów dla projektów, którym udziela wsparcia finansowego. Jednym z pierwszych, spopularyzowanych medialnie tego typu szkoleń był program zatytułowany „Razem w Solidarności” (zob. www.solidarnosc.org.pl), realizowany w całym kraju, z zagwarantowanymi w jego ramach kwotami uczestnictwa 50% kobiet i 50% mężczyzn, w tym również prowadzony przez trenerów obu płci. Rodzi się w związku z tym pytanie: czy parytety płci na szkoleniach antydyskryminacyjnych są požądane, czy też szkolenia takie powinny być adresowane przede wszystkim do tych kategorii pracowników i działaczy, którzy są w trudniejszej rynkowej sytuacji? Na jednym z ostatnich szkoleń mających przeciwdziałać dyskryminacji, przeprowadzanych przez Związek Zawodowy Górników w Polsce w 2012 roku, przyjęto rozwiązanie przeciwne. Szkolenie ZZG w Polsce pt. „Kobieta – liderka – działaczka związkowa” (zob. liderka.zzg.org.pl) adresowane było przede wszystkim do kobiet i obejmowało, oprócz podniesienia wiedzy na temat dialogu społecznego czy merytorycznych kompetencji, także rozwój umiejętności godzenia ról zawodowych i prywatnych, rozwój kompetencji menedżerskich oraz podniesienie motywacji do rozwiązywania problemów pracowniczych kobiet w ramach działalności związkowej. Kwotowy system szkoleń stosują też coraz częściej obie wielkie centrale związkowe nawet w szkoleniach ogólnych, a więc przykładowo, w projekcie realizowanym w okresie 2011–2013, pt. „Poznaj swoje prawa w pracy – wsparcie kompetencyjne działaczy OPZZ oraz pracowników” (zob. opzz.org.pl/porta1/komisje_problemove/kobiety/informacje.html), zagwarantowano 45% miejsc dla kobiet. W tym ostatnim medialnie rozpowszechnionym

szkoleniu na uwagę zasługuje również dbałość o poprawność językową w dokumentach mu poświęconych, np. stosowanie określeń typu: przedstawicielki/przedstawiciele, członkinie/członkowie itp. NSZZ „Solidarność”, organizując szkolenia dotyczące zwalczania dyskryminacji, często odwołuje się do wartości chrześcijańskich, czego przykładem może być szkolenie w ramach obchodów Europejskiego Roku Równych Szans w 2007 roku, które promowane było przez ówczesnego przewodniczącego Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego – Piotra Dudę. Miało ono też szerszą formułę i dotyczyło nie tylko dyskryminacji ze względu na płeć.

Sądę, że na szczególną uwagę zasługują również ostatnie inicjatywy OPZZ i NSZZ „Solidarność” na rzecz promowania równości płci. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” z udziałem Funduszu Gospodarczego zajęła się projektem „Realizowanie Strategii Lizbońskiej poprzez wdrażanie Wytycznych dotyczących równouprawnienia płci w 4 krajach Unii Europejskiej”. Skoncentrowano się na czterech obszarach działań: 1) określanie ról płci i przeciwdziałanie stereotypom, jakie są z nimi związane, 2) promowanie udziału kobiet w procesie decyzyjnym, 3) wspieranie równowagi w zakresie życia zawodowego i osobistego oraz 4) eliminowanie dyskryminacji płci w zakresie wynagrodzeń. W ramach projektu odbyło się wiele szkoleń oraz w 2010 roku konferencja w Warszawie – „Szanse i bariery wdrażania Europejskich Ram Działania w zakresie równouprawnienia płci w 4 krajach oraz wymiana dobrych praktyk” (G. KULCZYKOWSKI, red., 2010). Popularyzacja Ram Działania ma służyć włączeniu ich do negocjacji konkretnych porozumień pracowniczych i zbiorowych układów pracy. Swoją wrażliwość na kwestie równości płci na warszawskiej konferencji wyrazili też przedstawiciele organizacji pracodawców, w tym zwłaszcza Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, która wspiera zarówno Kongres Kobiet, jak i projekt Gender Index. Powszechnie podkreślano także poparcie dla koncepcji zarządzania różnorodnością.

Warto też wspomnieć o działaniach OPZZ w ostatnim okresie, dotyczących równości płci, dotykających w zasadzie niepoddawanego analizom problemu udziału kobiet na stanowiskach funkcyjnych. W ramach badań z 2010 roku, opracowanych przez Jerzego CHORĄŻUKA (2010), poruszono kwestię praktykowania na poziomie zakładowym rozwiązań związanych z parytetem płci. Przez określenie „parytet płci” rozumiano przy tym dowolny, „sztywny” procent stanowisk, które przeznaczone są dla kobiet. Badania wykazały, że w zdecydowanej większości organizacji związkowych – bo w 70% – żadnych rozwiązań parytetowych nie stosowano, 20% respondentów nie miało wiedzy w tym zakresie, 8% potwierdziło występowanie jakiegoś „parytetu”, a 2% miało inne zdanie. Wątek ten został w badaniach jedynie zasygnalizowany, ponieważ w głównej mierze poświęcono je kwestiom wewnętrznej komunikacji członków OPZZ, jest to jednak warte podkreślenia, bo być może to klucz do zwiększenia udziału kobiet w procesie decyzyjnym w związkach zawodowych. Dotąd w badaniach

ruchu związkowego występowały jednak w ogóle wyraźne deficyty w zakresie monitorowania przynależności do nich kobiet i mężczyzn. Zasadniczo zaś spadek członkostwa związkowego obu płci jest faktem, chociaż, jak pokazują zebrane dane (zob. tab. 10), w ostatnich latach zauważyć można pewną stabilizację liczebności związków zawodowych, co dzieje się pomimo starzejącego się społeczeństwa i utrzymującego się wysokiego bezrobocia.

Większa liczebność mężczyzn niż kobiet w związkach zawodowych w latach 90. XX wieku została dostrzeżona przez Wiesławę KOZEK i Piotra OSTROWSKIEGO (2003), ale szersza analiza tego zjawiska także w tym wypadku nie została podjęta. Autorzy poprzestali tylko na krótkim wyjaśnieniu różnic zaangażowania związkowego przez tradycyjny podział ról w rodzinie, a nie zajęli się już odmiennościami problemów pracowniczych czy związkowych kobiet i mężczyzn. Zasadniczo, w polskich analizach socjologicznych czy politologicznych brakuje zainteresowania miejscem kobiet w ruchu związkowym i w strukturach jego władz organizacyjnych. Na podstawie dostępnych internetowo danych i obserwacji najnowszej historii ruchu związkowego w Polsce można jednak stwierdzić zdecydowaną męską dominację w strukturach jego najwyższych władz, co dotyczy wszystkich reprezentatywnych struktur związkowych, a więc NSZZ „Solidarność”, OPZZ czy FZZ. Najwyższe władze NSZZ „Solidarność” w kadencji 2010–2014 są zdominowane przez mężczyzn:

- skład Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” tworzy 99 osób, w tym 6 kobiet (przy 3 wakatach);
- Prezydium Komisji Krajowej tego związku stanowi 7 osób, w tym 1 kobieta;
- Komisja Rewizyjna to 15 osób, w tym 3 kobiety³.

We władzach OPZZ w kadencji 2010–2014 również zdecydowanie dominują mężczyźni:

- w skład Rady OPZZ wchodzi 95 osób, w tym 22 kobiety;
- Kierownictwo OPZZ to 4 osoby, w tym 1 kobieta;
- członkowie Prezydium to 29 osób, w tym 2 kobiety;
- Komisję Rewizyjną tworzy 10 osób, w tym 4 kobiety.

Władze FZZ są zdominowane przez mężczyzn, czego ilustracją są następujące dane:

- Zarząd Główny FZZ tworzą 72 osoby, w tym 14 kobiet;
- Prezydium FZZ to 12 osób, w tym 2 kobiety;
- Krajową Komisję Rewizyjną stanowi 7 osób, w tym 1 kobieta.

Wskazując tak sugestywnie męską dominację w strukturach najwyższych władz wszystkich reprezentatywnych central związkowych III RP, chcę przede wszystkim podkreślić fakt, że ma ona miejsce, bo, jak wynika z moich badań

³ Szczegóły składu członkowskiego władz NSSZ „Solidarność”, OPZZ i FZZ, które są oficjalnie przez centrale związkowe udostępnione na aktualnych stronach internetowych, umieszczam w *Aneksie*.

przedstawionych w dalszej części niniejszej pracy, bywa ona w ogóle niedostrzegana lub kwestionowana. Bezpośrednio z takim stanem rzeczy wiąże się też pytanie o to, czy kobiety nie chcą, czy nie mogą uczestniczyć w najwyższych strukturach władz związkowych, a więc na ile zjawisko to można wiązać ze „szklanym sufitem”, a na ile stanowi ono wynik nieformalnego kontraktu płci tworzących ruch związkowy. Niezależnie od odpowiedzi na to pytanie wydaje mi się, że przede wszystkim należy je postawić i poddać analizie (co jest też przedmiotem niniejszych rozważań).

Badania CBOS cechują też wyraźne deficyty analiz związkowych pod względem płci. W badaniach z 2003 roku skład liczebności związków zawodowych z uwagi na płeć został jednak uwzględniony, co przytoczono w tabeli 11.

Tabela 11. Skład związków zawodowych i zarobki związkowców-pracowników najemnych (IV kwartał 2002 roku)

Kategorie	Związkowcy ogółem	NSZZ „Solidarność”	OPZZ	FZZ	Inne związki
Płeć w procentach					
Mężczyźni	56,7	61,8	56,6	45,1	56,1
Kobiety	43,3	38,2	43,4	54,9	43,9
Wiek w procentach					
Do 30 (włącznie) lat	11,7	5,0	5,2	13,5	30,0
31–40 lat	29,9	26,9	22,8	48,6	36,6
41–50 lat	44,1	54,6	52,5	23,8	22,7
50 lat i więcej	14,3	13,5	19,5	14,1	10,7
Wykształcenie w procentach					
Podstawowe i niepełne podstawowe	7,9	11,7	5,4	5,6	5,5
Zasadnicze zawodowe	27,7	32,1	18,4	32,3	27,9
Niepełne średnie, średnie i pomaturalne	36,5	38,6	43,3	30,4	29,2
Wyższe i niepełne wyższe	27,9	17,6	32,9	31,7	37,4
Zarobki w złotych					
Średnie zarobki miesięczne	1417	1355	1479	1196	1526

Źródło: J. GARDAWSKI, 2003: *Związki zawodowe: liczebność, skład, postawy*. Warszawa, CBOS, s. 4.

Opracowujący wyniki badań z 2002 roku J. Gardawski (zob. tab. 11) zwrócił więc uwagę na rozróżnienie udziału w poszczególnych centralach związkowych kobiet i mężczyzn, brak jednak uwzględnienia kryterium płci przy analizie członkostwa związkowego w wielu raportach CBOS – czasami jest ono w ogóle nieuwzględniane (M. WENZEL, 2006; A. MOKRZYSEWSKI, 2008), a czasami płeć nie jest brana pod uwagę „tylko” przy analizie samego składu związkowców (M. WENZEL, 2009a; K. WĄDOŁOWSKA, 2010; M. FELIKSIĄK, 2012).

Dokonane przez J. GARDAWSKIEGO (2003) zestawienie pozwala zauważyć niedużą, ale znaczącą przewagę mężczyzn w związkach zawodowych (56,7% do 43,3%). Przewaga ta jest największa w NSZZ „Solidarność” (61,8% do 38,2%) i nieco mniejsza w OPZZ (56,6% do 43,4%) oraz innych związkach zawodowych (56,1%). Jedyną centralą związkową, gdzie przeważają kobiety (54,9% do 45,1%), jest Forum Związków Zawodowych. W zakresie wieku dominuje wśród związkowców przedział od 41 do 50 lat, co jest też charakterystyczne dla NSZZ „Solidarność” (54,6%) i OPZZ (52,5%), ale już wśród członków FZZ dominuje młodszy przedział – 31–40 lat (48,6%), podobnie jak w wypadku członków innych organizacji (36,6%). Taki stan rzeczy sugeruje, że do członkostwa związkowego trzeba niejako dojrzeć. Zasadniczo, wśród ogółu związkowców najliczniejsza jest kategoria osób z wykształceniem niepełnym średnim, średnim czy pomaturalnym (36,5%), a największy odsetek osób z wykształceniem wyższym lub niepełnym wyższym jest w związkach niezrzeszonych w żadnej z trzech central (37,4%), w OPZZ (32,9%) oraz w FZZ (31,7%). Charakterystyczny jest też fakt, że średnie miesięczne zarobki są najniższe w wypadku FZZ (1196 zł), gdzie jest najwięcej kobiet.

Zbiorczo dynamikę przynależności do związków zawodowych z uwzględnieniem płci starał się przedstawić Michał WENZEL (2009b), co obrazuje tabela 12.

Tabela 12. Odsetek członków związków zawodowych z uwzględnieniem płci i typu związku zawodowego w 1991 i 2006 roku

Odsetek członków związków zawodowych w kategoriach					
Ogółem wśród dorosłych	NSZZ „Solidarność”	OPZZ	FZZ	Inne związki	Związkowcy ogółem
1991 rok					
Mieszkańców Polski	10	6	–	3	19
Mężczyzn	12	7	–	4	23
Kobiet	7	5	–	3	15
2006 rok					
Mieszkańców Polski	3	1	1	2	7
Mężczyzn	4	1	1	1	7
Kobiet	1	1	1	3	6

Źródło: opracowanie na podstawie: M. WENZEL, 2009b: *Związki zawodowe w badaniach CBOS 1980–2008*. W: GARDAWSKI J., red.: *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 547, 549.

Zestawione tu dane statystyczne oparte są na sondażu opinii publicznej CBOS, wykonanym na próbie reprezentatywnej dorosłej ludności Polski. Na podstawie tych danych i ich analizy dokonanej przez M. WENZEL (2009b) można zobaczyć, że wiedza o problemach uczestnictwa kobiet w ruchu związkowym III RP jest niewielka i niepgębiona. Wiadomo, że ich uczestnictwo jest niższe od tego będącego udziałem mężczyzn, ale różnice w tym zakresie istotnie zmniejszają się; niestety autor nie odpowiada na pytanie, dlaczego tak się dzieje. Adam MROZOWICKI i Marta TRAWIŃSKA (2012), poddając analizie dane z zakresu uczestnictwa związkowego kobiet i mężczyzn, podkreślają wagę płci w rewitalizacji związków zawodowych. Autorzy na podstawie własnych badań zwracają jednak zarazem uwagę na egzogenne czynniki sprzyjające aktywności związkowej kobiet (w tym na inspiracje ze strony europejskich struktur związkowych i na politykę równości płci promowaną przez Unię Europejską) oraz na niedostatki ich oddolnej aktywności związkowej. Uwarunkowania ograniczające oddolną aktywność kobiet widzą zwłaszcza w utrwalonym konserwatywnym podziale ról płci w polskim społeczeństwie i w ograniczonym oddziaływaniu ruchu feministycznego, a bez tego endogennego charakteru kobiecej aktywności przewidują trudności w odnowie ruchu związkowego. Moim zdaniem, dostępne dane w zakresie zmian na rynku pracy i proporcji płci w związkach zawodowych skłaniają również do powiązania ich z ogółem przemian doby postfordyzmu, bo wśród jego cech charakterystycznych można wymienić właśnie zwiększenie kobiecej aktywności w sferze publicznej. Zwraca zatem uwagę wyrównywanie się proporcji płci w największych centralach związkowych – NSZZ „Solidarność” i OPZZ – oraz proporcjonalny wzrost liczby kobiet w związkach zawodowych, które M. WENZEL (2009b) określił jako „inne”. Nie wiadomo jednak, dlaczego tak się dzieje ani w jakich „innych” związkach zawodowych kobiety lokują swoją aktywność. W ten zakres deficytów badawczych mają więc wpisać się niniejsze badania, chociaż są one oparte na metodach jakościowych i koncentrują się przede wszystkim na problemie postrzeganych barier uczestnictwa kobiet w związkach zawodowych oraz na kwestii podejścia do dyskryminacji płci na rynku pracy.

Myślę, że podsumowując ten rozdział, należy zaznaczyć, że podstawowym zamierzeniem niniejszej pracy jest analiza sposobu postrzegania problemów pracowniczych i związkowych kobiet przez liderki i liderów wybranych struktur polskiego ruchu związkowego. Z jednej strony ważnym problemem społecznym jest sytuacja kobiet na rynku pracy w kontekście analizy obiektywnych wskaźników ekonomicznych, ale z drugiej strony jeszcze bardziej interesująca wydaje mi się percepcja tej sytuacji przez związkowców. Sama analiza danych statystycznych i literatury przedmiotu pozwala wyraźnie zobaczyć utrzymujące się nierówności sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy zawodowej, w tym

zwłaszcza w zakresie aktywności zawodowej, poziomu wynagrodzeń, możliwości awansu, segmentacji zawodowej, dostępu do awansów czy problemów utrzymania pracy. Zmniejszenie nakładów na dobra publiczne w postaci infrastruktury społecznej wspomagającej opiekę nad osobami niesamodzielnymi i/lub niepełnosprawnymi powoduje też, że można dostrzec zagrożenia w zakresie systemowego oddziaływania sprzyjającego deemancypacji kobiet po 1989 roku. Jako odpowiedź kobiet na taki stan rzeczy można potraktować renesans ruchu feministycznego w Polsce, a także dążenia do nowej integracji różnych środowisk kobiecych. W ten nurt wpisują się nowe działania kobiet w ogóle w sferze publicznej, a w tym również w ruchu związkowym, co bezpośrednio wyraża się powstaniem i rozwojem w nim struktur kobiecych. Socjologicznych analiz poświęconych kobietom w ruchu związkowym III RP wyraźnie jednak brakuje, a więc w tę lukę wpisują się niniejsze badania.

Rozdział 2

Kobiety w polu związkowym – kwestie metodologiczne

Jako zaplecze teoretyczne badań przyjąłam teorię Pierre’a Bourdieu. Zdecydowałam się jej użyć do analizy miejsca kobiet na rynku pracy i w ruchu związkowym, ponieważ daje ona możliwość dostrzeżenia wagi habitusu rodzajowego w zakresie bycia umiejscawianym i „odpowiedzi” aktorów społecznych na ten stan rzeczy. Koncepcja ta pozwala również na pewne ograniczenie zakresu analiz do wybranego pola aktywności przy świadomości zarówno zalet, jak i mankamentów tego rozwiązania.

2.1. Teoretyczne ramy badań

Jak już wspomniałam, główne zaplecze teoretyczne w badaniach miejsca kobiet w aktywności związkowej i postrzegania kobiecych problemów pracowniczych stanowi koncepcja Pierre’a Bourdieu. Koncepcja ta stara się tworzyć pomost pomiędzy makrostrukturalnymi wyznacznikami charakteru analiz życia społecznego a indywidualnym i podmiotowym działaniem jednostki. Jak pisze Jonathan H. TURNER (2008, s. 593): „Socjologia Pierre’a Bourdieu wymyka się wszelkim klasyfikacjom, gdyż przecina granice pomiędzy socjologią, antropologią, edukacją, historią kultury, sztuką, nauką, lingwistyką i filozofią, swobodnie czerpiąc z ich dorobku empirycznego i teoretycznego”. W zasadzie przytoczone słowa już same w sobie są argumentem dla wyboru tej właśnie koncepcji do analiz kwestii funkcjonowania kobiet i wrażliwości na równość płci w życiu społecznym, w tym w opisywanym obszarze działalności związkowej. Teoria ta jest próbą powiązania świata „obiektywnych” struktur, które wywierają

istotny nacisk i ograniczają wolną wolę „niezależnych” podmiotów, z wymiarem ich indywidualnego postrzegania, zaangażowania i działania. W tym ujęciu funkcjonowanie kobiet na rynku pracy zawodowej i w ruchu związkowym jest więc wyznaczone przez wzajemnie sprzężony wpływ obiektywnych struktur oraz społecznych konstrukcji działań podmiotów. Koncepcja P. Bourdieu jest stosunkowo często aplikowana do analiz funkcjonowania kobiet i kobiecości w życiu społecznym (np. A. GROMKOWSKA, 2002; L. KOPCIEWICZ, 2007), ale nie była dotąd systemowo wykorzystana w badaniach kobiet w ruchu związkowym, wobec czego warto to zrobić. Podjęłam tu zatem próbę zanalizowania wrażliwości liderek i liderów ruchu związkowego na kwestie genderowe, które są utożsamiane przez P. BOURDIEU (2004) z **habitusem rodzajowym**, istotnie powiązany z przemocą symboliczną i męską dominacją. Jak wcześniej zaznaczałam, można kwestie habitusu rodzajowego i gender traktować jako synonimy, a można podkreślać ich odmienności, na które składa się przede wszystkim fakt zastanawiającej trwałości habitusu rodzajowego, ciągłej jego reprodukcji oraz jego powiązania z innymi typami habitusów i z całością prezentowanej koncepcji. Komentujący kwestie habitusu w obszarze edukacji Adam BARTOSZEK (2003) sugestywnie podkreśla, że w koncepcji P. Bourdieu mamy do czynienia nie tyle z jednym jego typem, ile z ich wielością. Szczególne zainteresowanie badaczy polskich budzą jednak dwa typy – klasowy (A. BARTOSZEK, 2003) i rodzajowy (L. KOPCIEWICZ, 2005), które w istocie w pewnym zakresie wzajemnie się na siebie nakładają. Myślę, że podstawową zaletą pojęcia „habitus” jest możliwość uchwycenia problemów reprodukcji nierówności i dowartościowania wagi spraw życia codziennego dla całokształtu funkcjonowania jednostki. Jak zaznacza twórca tego terminu, jest on wytworem społecznym, który zarówno strukturalizuje, jak i sam jest strukturalizowany. P. Bourdieu pisze: „Jest ono społecznie wytworzonym systemem dyspozycji ustrukturuowanych i strukturujących, nabytym w trakcie praktyki i trwale nakierowanym na funkcje praktyczne” (P. BOURDIEU, L.J.D. WACQUANT, 2001, s. 107). Inną ważną cechą habitusu jest tworzenie pomostu pomiędzy indywidualizmem metodologicznym a holizmem, ponieważ wskazuje na właściwości podmiotu jako zarazem zindywidualizowane i społeczne, czyli będące „uspołecznioną subiektywnością”. W tym też znaczeniu habitus jest powiązany z drugim istotnym pojęciem koncepcji P. Bourdieu – „polem”, bo to ono go kształtuje, choć jednocześnie to sam habitus uczestniczy w budowaniu pola jako świata znaczącego dla jednostki.

Myślę, że teorię P. Bourdieu można wykorzystać w analizie badawczej, stosując się do jej kluczowych terminów i ich wzajemnych powiązań jako wytycznych, a więc przede wszystkim do kwestii: habitusu, pola i kapitałów, jakimi dysponują jednostki, a także do problemu dominacji, który jest istotnie określany przez przemoc symboliczną. Pojęcie pola pozwala na prowadzenie analiz dotyczących tylko pewnej wybranej płaszczyzny działań jednostki, związanej z sieciami relacji w pewnym obszarze. W odmiennych polach kluczowe zna-

czenie mają bowiem, według autora koncepcji, stawki, o jakie toczy się walka, które są produktem istniejącej w polu gry związanej z *illusio*, a więc – w uproszczeniu – ze swoistym interesem jednostek, wytworzonym zgodnie z logicznymi założeniami, właściwymi dla tego rodzaju aktywności, uwarunkowanymi historycznie i kulturowo. Gry łączą wspólne przekonania (doksa) co do istotności tych stawek. Jak pisze P. Bourdieu: „System oświatowy, państwo, Kościół, partie polityczne i związki zawodowe nie są aparatami, lecz polami. Na terenie pola ludzie i instytucje walczą zgodnie z prawidłowościami i zasadami właściwymi danej przestrzeni gry (a w niektórych układach walczą o same te zasady) z różnym zaangażowaniem siły, a więc ze zmiennym szczęściem, aby osiągnąć specyficzne korzyści, o które toczy się dana gra” (P. BOURDIEU, L.J.D. WACQUANT, 2001, s. 84). W zależności od pola działania wzrasta zatem znaczenie różnych typów kapitałów, które określają stawki gry.

Wśród podstawowych form kapitału P. BOURDIEU (1986) wyróżnia:

- ekonomiczny, związany ze zinstytucjonalizowanymi prawami własności do dysponowania dobrami materialnymi i finansowymi;
- kulturowy, wiążący się z uznaniem posiadanych możliwości i kompetencji;
- społeczny, określany przez posiadaną sieć społecznych zobowiązań.

Te trzy podstawowe formy kapitałów zostały jednak później uzupełnione o kapitał symboliczny, „który jest formą, jaką każdy z nich przybiera, gdy jest postrzegany za pomocą percepcji, która przyznaje mu specyficzną logikę, lub, jeśli ktoś woli, nie rozpoznaje arbitralności jego posiadania i akumulacji” (P. BOURDIEU, L.J.D. WACQUANT, 2001, s. 104). Kapitał symboliczny służy więc w istocie naturalizowaniu nierówności posiadanych zasobów kapitału ekonomicznego, kulturowego czy społecznego.

Szczególnie złożony charakter ma kapitał kulturowy, który może istnieć w trzech postaciach: ucieleśnionej (będącej pewną długotrwałą dyspozycją ciała i umysłu), uprzedmiotowionej (czyli w postaci bezpośrednich dóbr kultury, w tym książek, obrazów czy maszyn) i zinstytucjonalizowanej (a więc przyjmującej, przykładowo, charakter dyplomów uniwersyteckich). Z perspektywy analizy odrębności kapitału kobiet i mężczyzn interesujące jest wyróżnienie pewnej szczegółowej formy kapitału kulturowego w postaci kapitału fizycznego, który wiąże się z troską o ciało w taki sposób, aby było ono atutem w określonym polu działalności (P. BOURDIEU, 1978). W tym sensie można uznać P. Bourdieu za prekursora współczesnej socjologii ciała, bo dostrzegł jego społeczne konstruowanie i upłciowienie, choć także jego jednostkowe tworzenie. Rozważając cechy kapitału kulturowego, autor zwraca uwagę, że aby oddać pełnię jego ogólności, można go też nazwać kapitałem informacyjnym (P. BOURDIEU, L.J.D. WACQUANT, 2001). Aktorzy w określonym polu dysponują równocześnie wszystkimi formami kapitałów w różnych rozmiarach, ale to charakter pola wskazuje, jaka forma kapitału jest w nim szczególnie ceniona. W polu gospodarki wagi nabiera kapitał ekonomiczny, ale w dość szeroko analizowanym przez P. Bourdieu polu

edukacji jego znaczenie maleje na rzecz kapitału kulturowego (P. BOURDIEU, J.-C. PASSERON, 1990). Kapitały do pewnego stopnia podlegają konwersji, ale nie są w pełni i bezpośrednio wymienne. W polu sztuki, któremu P. BOURDIEU (2001) poświęca także część uwagi, dominujące znaczenie ma ponownie kapitał kulturowy, którego w postaci ucieleśnionej czy zinstytucjonalizowanej nie można bezpośrednio kupić czy wymienić na pieniądze. Przykład pola sztuki sugestywnie pokazuje też odrębność logiki towarzyszącej różnym polom aktywności. Warto tu ponownie podkreślić problem granicy pól i wskazać pole gospodarcze oraz polityczne jako szersze od pola, jakim jest działalność związkowa i związana z nią szczególna logika działań. Używam tu więc określenia „pole działalności związkowej”, choć zgodnie z przyjętą teorią można je też nazywać subpolem pola gospodarczego i politycznego, bo bezpośrednio z nimi ruch związkowy się łączy. Dodatkowo, jeśli w polu związkowym analizować sytuacje kobiet, to jego złożoność rośnie, chociażby ze względu na inne uwarunkowania habitusowe oraz historycznie inną sytuację wyjściową aktorów w zależności od płci. Wiąże się to z problemem wykluczania z analizowanego pola potencjalnych jego uczestników zależnie od przekonania o tym, kto jest „prawdziwym” związkowcem czy kto może nim być. Współczesna pozycja pola związkowego wobec pola władzy politycznej jest związana z instytucjonalnym uznaniem dla związkowej krytyki i z przynajmniej formalną aprobatą dla strony związkowej, określanej mianem partnera społecznego. W samym tym polu konkuruje z sobą wiele organizacji związkowych, które z kolei są w opozycji do organizacji pracodawców. W polu związkowym III RP występuje więc pluralizm związkowy, co rodzi trudności z integracją całości ruchu i wiąże się z wagą kapitału kulturowego i społecznego.

Problem kapitału społecznego cieszy się stosunkowo dużym zainteresowaniem w literaturze socjologicznej, co łączy się z brakiem spójności w jego ujmowaniu. Na biegunową odrębność ujęć kapitału społecznego zwraca uwagę Marek ZIÓŁKOWSKI (2005) i wskazuje na dwie krańcowo różne kategorie podejść: 1) społeczno-altruistyczno-universalne oraz 2) indywidualno-egoistyczno-partykularne. Wyrazem podejścia pierwszego są między innymi ujęcia Francisa FUKUYAMY (1997) i Roberta PUTNAMA (1995). Model Pierre’a Bourdieu wpisuje się w drugie podejście, a więc ma on znaczenie raczej dla indywidualnych działań podmiotów w walce o ich partykularne interesy, co przekłada się na produkowanie oraz reprodukowanie nierówności społecznych. Sam Pierre Bourdieu zwraca uwagę na kapitał społeczny jako własność jednostki **lub** grupy „z tytułu posiadania trwałej, mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanej sieci relacji, znajomości, uznania wzajemnego” (P. BOURDIEU, 2001, s. 105). Kapitał społeczny wymaga też od jego posiadaczy aktywności w podtrzymywaniu sieci wzajemnych więzi, a więc łączy się z koniecznością poświęcania mu czasu i energii. Autor zauważa ponadto, że kapitał społeczny funkcjonuje jako kapitał symboliczny, bo daje reprezentację, uznanie, a także skutkuje „realnością grupy”,

„która zyskuje skuteczne społeczne istnienie tylko w i poprzez reprezentację” (P. BOURDIEU, 1986, s. 252). W tym sensie kapitał społeczny jest dobrem jednostek, ale ma szersze znaczenie i oddziaływanie w praktyce, a więc wiąże się z produkowaniem i reprodukowaniem nierówności. Piotr OSTROWSKI (2009) potwierdza znaczenie kapitału kulturowego i społecznego dla powstawania związków zawodowych w Polsce. Autor ten ustalił, że to lider tworzącej się organizacji stanowił katalizator konwersji kapitału kulturowego na społeczny, przy czym brak pełnej konwersji był czynnikiem wyjaśniającym trudności utrzymania nowo powstałej organizacji związkowej. Badania P. OSTROWSKIEGO (2009) nie uwzględniały jednak kwestii płci w ruchu związkowym.

Czynnik czasu ma bardzo istotne znaczenie nie tylko w procesie tworzenia i dynamiki kapitałów, ale też dla ich konwersji. Jak pisze P. BOURDIEU (1986, s. 241–242): „Kapitał, który w swych uprzedmiotowionych czy wcielonych formach potrzebuje czasu do tego, aby zostać nagromadzony oraz który jako potencjalna zdolność do wytwarzania zysku i reprodukcji się w identycznej lub rozszerzonej formie zawiera tendencje do trwania w swym byciu, jest siłą wpisaną w obiektywność rzeczy, tak że wszystko przestaje być równie możliwe bądź niemożliwe. Struktura dystrybucji różnych typów i podtypów kapitałów w danym momencie czasu reprezentuje immanentną strukturę świata społecznego tzn. zbiór ograniczeń, wpisanych w samą realność tego świata, które rządzą jego funkcjonowaniem, w trwały sposób determinując szanse na sukces działań”. Autor zwraca więc uwagę na fakt, że podmioty potrzebują czasu do nagromadzenia swych kapitałów, w tym zwłaszcza długotrwały jest proces gromadzenia kapitału kulturowego i społecznego, bo wymagają one indywidualnego zaangażowania zarówno do ich zdobycia, jak i utrzymania. Posiadanie kapitału kulturowego czy kapitału społecznego rozumianego jako dobro jednostki nie jest równoznaczne z posiadaniem kapitału ekonomicznego, chociaż istotnie ułatwia on gromadzenie pozostałych. Myślę, że z przyczyn historycznych zakres kapitału zakumulowanego przez ogół kobiet we wszystkich trzech formach można więc uznać za niższy i odmienny, a także, nawet współcześnie, odmiennie kreowany w ich typowych cyklach życiowych. Istotnie krótsze funkcjonowanie kobiet jako w sensie prawnym równouprawnionych podmiotów w sferze publicznej wskazuje na ich mniejsze możliwości akumulacji kapitału ekonomicznego, a możliwości gromadzenia kapitału społecznego i kulturowego także były ograniczone. Z perspektywy historycznej odmienny zakres kobiecego kapitału społecznego można wiązać ze sposobem społecznego funkcjonowania kobiet raczej w sferze prywatnej niż publicznej, a stąd z możliwościami dysponowania sieciami relacji ograniczonymi do tej sfery. Dodatkowo, w historycznym ujęciu kapitał kulturowy płci jest także odmienny, ponieważ ponownie w wypadku kobiet wiąże się mocniej z umiejętnościami ze sfery prywatnej, w tym tej dotyczącej wychowania potomstwa, zwłaszcza w pierwszym okresie jego życia. Współczesne badania kapitałów społecznych posiadanych przez

każdą z płci przeprowadziła Katarzyna GROWIEC (2011) i wskazała ich utrzymującą się odmiennność związaną z mniej licznymi sieciami kontaktów i większymi trudnościami podtrzymywania więzi w przypadku kobiet posiadających potomstwo wymagające opieki. Autorka podkreśliła więc różnice zasobów kapitału społecznego płci, które powiązała z cyklem życia, i zauważyła, że kiedy potomstwo kobiet dorasta, potrafią one nie tylko odbudować, lecz też powiększyć sieci swoich kontaktów społecznych. Myślę, że problem ten wyraźnie ilustruje wagę nieodpłatnej pracy domowej i większych obowiązków rodzicielskich kobiet jako wiążących się z posiadanym kapitałem społecznym i funkcjonowaniem w życiu publicznym.

2.2. Studium przypadku i problemy badawcze

Wybór liderów ruchu związkowego do badań miał charakter celowy dla opisanego prezentowanej przez nich wrażliwości na kwestie habitusu rodzajowego (zamiennie nazywane tu też tożsamością genderową) w aspekcie ich uwikłania w określone sieci relacji społecznych typowych dla analizowanych struktur związkowych. Interesującym problemem było zestawienie sposobu postrzegania problemów pracowniczych i związkowych kobiet w branżach o wysokim i niskim stopniu feminizacji, a także w strukturach kobiecych oraz w strukturach władz regionalnych. Badania z założenia nie są reprezentatywne dla ogółu struktur związkowych, ale z pewnością dają istotne rozpoznanie ich charakteru. W świetle koncepcji P. Bourdieu zaangażowanie w ruch związkowy można określić jako działanie w polu związkowym, a więc w pewnym względnie autonomicznym „mikrokosmosie” własnych praktyk, regulowanym przez grę zaaprobowanych przepisów określonych organizacji. Należy przy tym zauważyć, że pole związkowe jest szczególnie trudne do analizy, ponieważ jest ściśle powiązane z polem aktywności zawodowej, a oba wpisują się w szersze pole gospodarcze, które dodatkowo wiąże się z polem politycznym. Taki złożony charakter analiz jest typowy dla ogółu badań stosunków pracy, które są możliwe do rozpatrywania w aspekcie makro-, mezo- i mikrostrukturalnym (J. GARDAWSKI, red., 2009). Badania stosunków pracy można więc uznać za trudniejsze od badań rynku pracy ze względu na ich uwarunkowania regułami świata gospodarki, polityki oraz funkcjonowanie w ruchu związkowym *sensu stricto*. Być może też ta złożoność analiz powoduje, przynajmniej wśród polskich badaczy, dużą popularność badań ruchu związkowego opartych na studium przypadku, na co zwraca uwagę Piotr OSTROWSKI (2009). Jednostką analizy w tych badaniach są zwykle branże, sektory przemysłowe lub konkretne przedsiębiorstwa, ale w ich ramach problemy dotyczące specyfiki pracy kobiet

są w większości raczej marginalizowane. Na charakter pola związkowego składa się zaś szereg czynników zewnętrznych, dotyczących funkcjonowania w nim kobiet i mężczyzn, a także ich sytuacji ekonomicznej, prawnej, politycznej czy kulturowej. Sam zakres autonomii pola związkowego jest bowiem uwarunkowany ograniczeniami zewnętrznymi, które wpływają na działające w nim podmioty.

Pole związkowe można też potraktować, podobnie jak inne pola, jako obszar samorealizacji jego aktorów i walki o stawki indywidualne oraz zbiorowe. W wypadku omawianego pola walka jest szczególnie złożona, można ją bowiem analizować z wielu perspektyw, w tym samego działającego podmiotu, interesów branży, konkretnego zakładu czy pojedynczej organizacji lub centrali związkowej czy całego ruchu związkowego.

Nie bez znaczenia dla analiz pola związkowego są wyróżnione przez P. Bourdieu sfery: doksy, ortodoksji i heterodoksji. Sferę ortodoksji w polu związkowym można ujmować jako działanie „starych” związków zawodowych, odwołujących się do branż tradycyjnych i zdominowanych przez mężczyzn. Na sferę heterodoksji składają się z kolei kobiece struktury związkowe oraz ich stosunkowo nowy i odrębny charakter artykulacji własnych interesów. Pomiędzy tymi dwiema sferami można wyróżnić obszar doksy, a więc pewnych niekwestionowanych założeń, które przyczyniają się do systemowego trwania charakteru pola. Bezpośrednio ze sferą doksy związana jest też kwestia przemocy symbolicznej, o której autor wypowiada się następująco: „W męskiej dominacji oraz w sposobie, w jaki jest narzucana i doświadczana, dostrzegałem zawsze przykład paradoksu podległości – efektu tego, co nazywam przemocą symboliczną – przemocą delikatną, niewyczuwalną i niewidoczną nawet dla jej ofiar, przemocą wywieraną głównie czysto symbolicznymi kanałami komunikacji i wiedzy oraz niewiedzy, poprzez nieświadome przyzwolenie, a wreszcie za pośrednictwem uczuć” (P. BOURDIEU, 2004, s. 7–8). Efektem przemocy symbolicznej jest uprawomocnianie ortodoksji, podważanie heterodoksji i naturalizowanie paradoksalnego charakteru doksy. P. Bourdieu mocno akcentuje zatem fakt, że działające podmioty z reguły nie zauważają występującej przemocy symbolicznej oraz współuczestniczą w legitymizowaniu nierówności społecznych, ponieważ naturalizują te przejawy jako oczywiste. Wyrazem przemocy symbolicznej są głównie systemy przedrefleksyjnych założeń, które ludzie przyjmują bezboleśnie, gdyż rodzą się one w określonym społeczeństwie, przechodzą w nim proces socjalizacji i w jego toku przyjmują obowiązujące społeczne, często niewypowiedziane wprost, założenia jako niepodważalne, oczywiste same przez się. Autor podkreśla, że jedną z olbrzymich zasług ruchu feministycznego, być może największą, jest poddanie przyjmowanych założeń o naturalności męskiej dominacji krytycznej refleksji. Uważam jednak, że do rozumienia i/lub akceptacji feminizmu jednostka dojrzewa w trakcie swojego życia, początkowo bowiem przyjmuje główny, bo panujący powszechnie zespół założeń określonych zwykle

przez męską dominację, a później dopiero, doznając jej następstw lub analizując jej oddziaływanie, jest w stanie poddać ją refleksji.

Przedmiotem zainteresowań badawczych jest kwestia umiejscowienia kobiet w ruchu związkowym, co zgodnie z teorią P. Bourdieu wiąże się zarówno z wpływem struktur obiektywnych i umiejscawianiem, jak i z samą odpowiedzią na ten proces podmiotów i umiejscowieniem się. W tym sensie istotne jest postrzeganie funkcjonowania kobiet w polu związkowym przez jego liderki i liderów. Podstawowym przedmiotem dociekań badawczych jest sam indywidualny proces umiejscawiania się w polu związkowym przez jego liderki oraz proces umiejscawiania ich przez liderów, na co znacząco wpływa oddziaływanie habitusu rodzajowego, a całość tych problemów składa się na kwestię równości płci w analizowanym polu. W analizach badawczych odwołuję się do obiektywnych wskaźników nierówności płci na rynku pracy w postaci nierówności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn czy ich dostępu do różnych typów stanowisk i obecności na nich, przy czym te obiektywne nierówności rynkowe zostały w analizach socjologicznych dość dobrze udokumentowane zarówno u progu transformacji społeczno-gospodarczej w Polsce, jak i współcześnie (H. DOMAŃSKI, 1992; J. GARDAWSKI, red., 2009). Taki stan rzeczy skłania do skoncentrowania się raczej na kwestiach świadomościowych, co powoduje, że interesują mnie sprawy percepcji i związane z nimi mechanizmy reprodukcji utrzymującej się dominacji jednej płci w polu związkowym. Z analiz historycznych wynika, że mężczyźni weszli do ruchu związkowego pierwsi, a analizy proporcji płci we władzach związkowych potwierdzają również ich współczesną dominację (S. KAMIŃSKA-BEREZOWSKA, 2011). Podstawowe pytanie badawcze dotyczy zatem kwestii tego, jak postrzegane są problemy pracownicze kobiet i bariery ich związkowej aktywności, a także czy można zobaczyć ich powiązanie z płcią respondentów i dominacją mężczyzn we władzach związkowych. Są to więc pytania o zasoby poznawcze jednostek, składające się na ich kapitał kulturowy w kontekście jego powiązania z umiejscawianiem się i byciem umiejscowionym. W badaniach chodziło o rozpoznanie kwestii:

- podobieństw i odmienności aktywności liderek i liderów w ruchu związkowym (ich motywacji, wykorzystywanych umiejętności, definicji sukcesów);
- świadomości specyfiki problemów pracowniczych kobiet;
- świadomości barier aktywności związkowej kobiet i ich udziału we władzach związkowych oraz rozumienia równości płci.

Przyjęłam, że tak postawione kwestie składają się na postrzeganie i praktykowanie równości płci w ruchu związkowym, ponieważ jest to analiza wiążącości na problemy dotyczące funkcjonowania kobiet w życiu zawodowym i organizacyjnym, a więc płci, która później uzyskała pełne prawa do udziału w sferze publicznej. Jest to także analiza świadomości genderowej działaczy i działaczek ruchu związkowego wybranych branż, które celowo różnią się dominacją jednej płci i wybranym regionem, również odmiennym pod wzglę-

dem tradycji aktywności zawodowej kobiet. Uznałam, że liderzy i liderki związkowe stanowią najbardziej świadomą elitę pracowniczą, choć także są zróżnicowani ze względu na perspektywę branżową, regionalną czy kwestię zaangażowania w kobiece struktury związkowe. Z przytoczonych powodów założyłam, że dogłębna analiza świadomości liderek i liderów wybranych struktur związkowych pozwoli zauważyć występujące pomiędzy nimi podobieństwa i różnice w zakresie percepcji problemów pracowniczych i postrzegania ich aktywności związkowej. Uważam jednak, że zasadnicze odmienności percepcji problemów pracowniczych i związkowych kobiet przez liderki i liderów związkowych nie negują możliwości ich porozumienia, a także podobieństw czy nawet, w niektórych wypadkach, tożsamości pewnych poglądów i opinii. Przeprowadzone badania nie mają charakteru reprezentatywnego, ale stanowią zbiór studiów przypadków dotyczących funkcjonowania wybranych struktur związkowych, opisanych w celu rozpoznania i zobrazowania analizowanych problemów.

Badania typu studium przypadku są w analizach stosunków pracy stosowane dość często, ale można w ich ramach wyróżnić wielość podejść. Fakt ten wiąże się z kwestią zainteresowań badawczych i wyborów metodologicznych. Robert STAKE (1997) wyróżnia następujące typy studium przypadku: 1) autoteliczne, dotyczące dogłębnej analizy jednego przypadku, 2) instrumentalne, służące analizie wybranych kwestii, które ilustruje przypadek, 3) zbiorowe, czyli badające kilka przypadków z większej całości dla analizy pewnych zjawisk. Ze względu na przyjęty cel badawczy zdecydowałam się w niniejszych badaniach zastosować zbiorowe studium przypadku z zastosowaniem celowego doboru próby. Ten sposób doboru próby umożliwił mi skoncentrowanie się na przypadkach szczególnie interesujących dla przedmiotu badań. Jako pierwsze kryterium doboru próby badawczej przyjąłam działalność w branżach najbardziej i najmniej sfeminizowanych lub w związkowych strukturach kobiecych, a jako drugie kryterium – działalność w województwie śląskim i łódzkim. W ten sposób wyodrębniłam do badań przypadki działalności w: kobiecych strukturach związkowych, strukturach zdominowanych przez mężczyzn w postaci branży górniczej, strukturach zdominowanych przez kobiety w postaci branży handlu i przemysłu lekkiego oraz we władzach związkowych na szczeblu obu województw. Na próbę badawczą składa się w ten sposób ostatecznie 87 wywiadów, w tym: z liderkami Komisji Kobiet OPZZ i Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” – 26, z liderami branży górniczej – 21, w strukturach zdominowanych przez kobiety w postaci branży handlu i przemysłu lekkiego – 34 oraz we władzach związkowych na szczeblu obu województw – 6. Badania przeprowadzono w 2010 i 2011 roku, a poszczególne studia przypadków są w dalszej części pracy omówione odrębnie. Dobór próby badawczej miał więc charakter celowy, uwarunkowany reprezentowaną branżą i regionem działalności związkowej.

Wybór województwa śląskiego i łódzkiego do badań miał charakter celowy i był motywowany dążeniem do ujęcia regionów o wyraźnie odmiennej tradycji aktywności zawodowej kobiet. W województwie śląskim aktywność zawodowa kobiet była niska zarówno w II RP, jak i w PRL, co w aspekcie historycznym można wiązać z czynnikami kulturowymi i ekonomicznymi, wyznaczającymi miejsce kobiety w obszarze kuchni, opieki nad potomstwem i pobożności (E. GÓRNIKOWSKA-ZWOLAK, 2000). Opisująca górnośląską rodzinę robotniczą doby PRL Wanda Mrozek stwierdza wręcz, że honorem mężczyzny, a zwłaszcza górnika, było osiągnięcie takich zarobków, aby jego żona nie musiała pracować zawodowo (W. MROZEK, 1987). Dopiero transformacja społeczno-gospodarcza po 1989 roku była stymulacją do zmiany tego stanu rzeczy i posiadania dwóch źródeł zabezpieczenia bytu ekonomicznego rodziny (K. WÓDZ, J. KLIMCZAK-ZIÓŁEK, red., 2004). Województwo łódzkie natomiast znane jest ze zdecydowanie starszej aktywności zawodowej kobiet, która sięga ostatnich dekad XIX wieku, kiedy to łódzkie robotnice stały się wręcz symbolem emancypacji kobiet. Jak podkreśla jednak Marta SIKORSKA-KOWALSKA (2001), ta emancypacja wiodąca tylko przez fabrykę, a więc bez możliwości dostępu do wyższego wykształcenia i wsparcia w rozwiązaniach prawnych i infrastrukturalnych, miała dość gorzki smak – w każdym razie, była złudna. Polki w XIX i na początku XX wieku dążyły zatem do uzyskania podstawowych praw pracowniczych i politycznych, co ostatecznie, dzięki olbrzymim wysiłkom polskich feministek, uwieńczone zostało powodzeniem (S. WALCZEWSKA, 1999). W niniejszej pracy koncentruję się jednak tylko na sytuacji kobiet w III RP. Współcześnie, w I kwartale 2012 roku współczynnik aktywności zawodowej kobiet w województwie śląskim wynosił 46,1%, a więc był niższy niż w województwie łódzkim, gdzie przyjmował wysokość 49,5% (*Aktywność ekonomiczna...*, 2012). Podobny charakter miały wskaźniki zatrudnienia kobiet, które dla województwa śląskiego przyjmowały wysokość 41,8%, a dla województwa łódzkiego – 43,4% (*Aktywność ekonomiczna...*, 2012). Różnice w aktywności kobiet w obu województwach nie były więc duże, ale nadal wyższa była w województwie łódzkim. Współczynnik dzietności w Polsce w 2010 roku wynosił 1,382 (*Rocznik demograficzny...*, 2011) i dla obu analizowanych województw był bardzo zbliżony, bo przyjął odpowiednio wielkości: w województwie śląskim – 1,330 oraz łódzkim – 1,340. Warto też podkreślić trudniejszą współcześnie dla obu płci sytuację na rynku pracy w województwie łódzkim, gdzie stopa bezrobocia w I kwartale 2012 roku wyniosła 12,0%, podczas gdy w województwie śląskim było to 9,2%, przy ogólnej stopie bezrobocia w Polsce wynoszącej 10,5% (*Aktywność ekonomiczna...*, 2012). Województwo łódzkie nie jest więc już dziś „ziemią obiecaną” dla pracowników. W wypadku kobiet stopa bezrobocia w analogicznym okresie w województwie łódzkim wynosiła 12,2%, podczas gdy w śląskim – 9,2% (*Aktywność ekonomiczna...*, 2012). W tym sensie widać zatem wyraźnie nadal utrzymujące się odmienności

podejść do aktywności zawodowej i większe zdeterminowanie kobiet w poszukiwaniu pracy w województwie łódzkim. Warto też zweryfikować, czy dłuższe tradycje obecności na rynku wpływają na większą związkową aktywność kobiet i ich postrzeganie problemów pracowniczych. Uznałam więc za wskazane przeanalizować odrębnie kolejne wyłonione do badań przypadki struktur związkowych z uwzględnieniem ich województw, pod kątem: wrażliwości na problemy pracownicze kobiet, barier aktywności związkowej kobiet oraz indywidualnego ujmowania i rozumienia równości płci przez liderki i liderów. Starałam się przy analizie każdego przypadku wskazywać jego cechy specyficzne i podobieństwo łączące go z innymi.

2.3. Metody, techniki i przebieg badań

W badaniach niniejszych oparłam się na metodach jakościowych, mających inne zalety niż ilościowe. Zalety te związane były głównie z możliwością uzyskania bogatszego materiału, lepiej wnikającego w charakter motywacji jednostek, ukazującego niuanse ich działań czy charakter ich percepcji problemów społecznych (E. BABBIE, 2003; D. SILVERMAN, 2008). Ale też badania jakościowe, choć zwykle mniej kosztowne, wiążą się z większą czasochłonnością ich przeprowadzania oraz żmudnością dokonania samych analiz. Ich podstawą mogą być różne techniki, ale jedną z najpopularniejszych jest wywiad pogłębiony (N.K. DENZIN, Y.S. LINCOLN, red., 2009). Popularność tego narzędzia nie idzie jednak w parze z łatwością jego stosowania w badaniach i analizowania wypowiedzi badanych osób, chociaż bywa to tak komentowane. Pojawiają się dylematy, jak zareagować na dłuższą wypowiedź respondenta lub dygresje, które robi, nie odpowiadając wprost na zadane pytanie. Czy można przerywać respondentce, która drobiazgowo rozważa w obecności badacza wpływ swojej pracy zawodowej na wychowanie potomstwa lub z zapałem mówi o innych szczególnie ważnych dla niej sprawach, w tym np. o internowaniu członków rodziny w czasie stanu wojennego? Dyspozycje do wywiadów swobodnych nakazują poszukiwać określonych rodzajów informacji, ale respondenci nie zawsze chcą lub potrafią odpowiadać bezpośrednio na zadawane im pytania. Niektóre kwestie omawiają więc szczegółowo, a inne wymagają mocniejszego ukierunkowania ich wypowiedzi, co wiąże się ze sztuką dopytywania. Bywa, że respondentom należy dokładnie wyjaśnić różnicę między wywiadem socjologicznym i dziennikarskim, bo domagają się np. jego autoryzacji lub nie są przekonani o jego anonimowości.

Podstawą niniejszych badań był wywiad pogłębiony, ale wykorzystano w nich także analizę materiałów zastanych, jakimi były głównie strony inter-

netowe organizacji związkowych, oraz obserwacje ukryte, dokonywane podczas spotkań związkowych, co wiązało się też ze spontanicznymi rozmowami z działaczami na temat bieżących wydarzeń. W wypadku struktur kobiecych zastosowano też walidację wywiadów, a uzyskane w ten sposób sprzężenie zwrotne poza wartościami badawczymi (U. FLICK, 2011) wpisało się również w proces budowania kobiecej aktywności i podmiotowości. Same wywiady zostały przeprowadzone z przedstawicielami elit związkowych, a więc liderami i liderkami, co wiązało się z jednej strony z pewną ich otwartością na udzielanie informacji, ale z drugiej strony – z obawą szablonowości udzielonych odpowiedzi. Ważne było przełamanie tej zakładanej szablonowości i poprawności politycznej, ponieważ wywiady miały charakter konceptualny, a zatem celem ich było głównie wyklarowanie spostrzeganych koncepcji równości płci, opierając się na własnych doświadczeniach i dostrzeganych problemach pracowniczych kobiet. W badaniach interesowało mnie, co na podstawie doświadczeń respondentów oznacza kobieca i męska aktywność związkowa. Syntetycznie ograniczenia wywiadów swobodnych przedstawia Steinar KVALE (2010), stwierdzając, że zarzuca się im między innymi subiektywny charakter oraz pomoc jedynie w opisywaniu świata, a nie testowanie konkretnych zależności. Problem obiektywności i subiektywności nauk społecznych jest szeroko dyskutowany w literaturze, co spowodowało, że zdecydowałam się odnieść do tej kwestii możliwie najkrócej, a więc przez przyjęcie stanowiska zgodnego z podejściem reprezentowanym przez Petera BERGERA i Thomasa LUCKMANNA (1983). Jako cel niniejszych badań przyjąłm porównanie kobiecej i męskiej aktywności związkowej, opierając się na subiektywnych interpretacjach świata problemów pracowniczych i ich genderowych aspektów, dlatego to właśnie technikę wywiadu swobodnego uznałam za najbardziej wskazaną. To wywiad swobodny daje bowiem możliwość dotarcia do świata respondentów bez narzucania im określonej kategorii odpowiedzi, ale przeciwnie – jest otwarty na możliwość odrzucenia przez rozmówców nawet samego sposobu postawienia pytania czy przesłanek za nim stojących. Technika ta pozwala też na ujawnienie złożonego obrazu świata badanych i pewne jego odtworzenie dla lepszego zrozumienia ich działań, co było właśnie zamierzeniem badań.

Na sztukę przeprowadzania wywiadów zwraca uwagę Jean-Claude KAUFMANN (2010), mówiąc, że wpisuje się ona w socjologię rozumiejącą i wymaga rzeczywistego zaangażowania i umiejętności empatycznych. Wywiad swobodny polega bowiem na poszukiwaniu informacji, ale pozostawia jego realizatorowi dość duży zakres swobody co do sposobu stawiania pytań i ich pogłębiania. Można także za J.-C. Kaufmannem ująć wywiad jako grę o trzech biegunach, bo dotyczy ona działania badającego, który pobudza istotność problemu u osoby badanej, pozwala jej na namysł nad nim oraz podzielenie się własną wersją interpretacji społecznej rzeczywistości. Takie ujęcie sprawy jest pewnym nawiązaniem do doświadczeń Eltona MAYO (1972), będącego pionierem w zakresie

sztuki przeprowadzania wywiadu, który nie ominął jednak znaczenia psychologicznych skutków tej techniki dla respondentów. W ujęciu tego badacza wywiad dobrze przeprowadzony i dotyczący istotnych dla rozmówcy kwestii pomaga mu bowiem w uporządkowaniu relacji i komunikacji z otoczeniem społecznym. Można w tym sensie powiedzieć, że respondenci pod wpływem udziału w badaniach mogą modyfikować swoje podejście do analizowanej problematyki dzięki temu, że mogli ją dokładniej przemyśleć. W każdym razie, narzędzie to wydaje się właściwe do wykrywania charakteru kobiecej i męskiej aktywności związkowej czy sposobów postrzegania kobiecych problemów pracowniczych. Wywiad swobodny nie służy jednak do dokonywania precyzyjnych pomiarów i porównań, co nie było też celem niniejszych analiz. Techniką, którą zastosowałam w badaniach, był więc wywiad pogłębiony na podstawie listy dyspozycji w zakresie pożądanych do uzyskania informacji. Wykonawcami zastosowanych w badaniach wywiadów pogłębionych byli odpowiednio przeszkoleni z zakresu metod i technik badawczych studenci socjologii Uniwersytetu Śląskiego i Uniwersytetu Łódzkiego. Dyspozycje w zakresie treści poszukiwanych informacji przybrały formę listy pytań otwartych, o których zadanie poproszono przeprowadzających wywiady. Jakość uzyskanych wywiadów jest jednak nieco zróżnicowana ze względu na umiejętności i zaangażowanie obu uczestniczących w nich stron. Biorący udział w badaniach respondenci wykazywali w zdecydowanej większości zainteresowanie przeprowadzanymi wywiadami, pytali o możliwości dostępu do ich wyników i starali się wyczerpująco odpowiadać na pytania. Zastosowana technika dała więc rozmówcom możliwość swobodnej artykulacji postrzeganych problemów pracowniczych i związkowych. Wypowiedzi badanych pozwalały też wnikać w odczuwane przez nich motywy działań czy związane z nimi przekonania i wartości. Taki stan rzeczy doprowadził do uzyskania bogatego, obszernego materiału badawczego, który trudno byłoby zdobyć, stosując inne techniki badawcze. Dodatkową zaletą zastosowanej techniki był także fakt, że pozwalała ona samym badanym mocniej zastanowić się nad wieloma kwestiami funkcjonowania w ruchu związkowym. Długość wywiadów była zróżnicowana i wynosiła od 40 minut do nawet ponad 2 godzin, co było powiązane z umiejętnościami komunikacyjnymi obu stron w nich uczestniczących i postrzeganą wagą poruszanej problematyki. Później dokonano transkrypcji wywiadów, która wynosiła od 15 do ponad 30 stron. W niektórych można zauważyć, że respondenci odpowiadali nie wprost na temat zadanego pytania, ale wskazując anegdoty z nim związane lub opisując swoje najmocniejsze emocjonalne przeżycia łączące się z działalnością związkową. Przeprowadzający wywiady zostali pouczeni, by w takich sytuacjach nie przerywać wypowiedzi dotyczących, przykładowo, własnych przeżyć z okresu stanu wojennego, silnego konfliktu pracowniczego czy relacji związanych z utratą pracy. Bardzo wiele zależy więc od samych wykonawców i od ich umiejętności, kultury osobistej czy po prostu wrażliwości na poruszane problemy, w tym także genderowe.

Myślę, że trudny do przecenienia jest osobisty udział w badaniach, wobec czego sama przeprowadziłam wywiady (i związane z nimi obserwacje) z respondentami różnych branż, regionów i płci. W tym zakresie rysuje się jeszcze jedna różnica między badaczami ilościowymi i jakościowymi – ci pierwsi mogą bowiem prowadzić badania „gabinetowe” i nie stykać się bezpośrednio z analizowaną populacją badawczą, co w wypadku badań jakościowych jest trudne do wyobrażenia. Przy dużym jakościowym projekcie badawczym nie sposób dokonać jednak badań samodzielnie i zaangażowanie współpracowników staje się konieczne. Bardzo ważny wydaje się wówczas poziom motywacji samych osób przeprowadzających wywiady, który w tym wypadku starałam się też stymulować. Pozostaje jednak otwarte pytanie, na ile do przeprowadzania wywiadów można zachęcić i tego nauczyć, a na ile jest to sztuka i kwestia indywidualnych wyborów.

Uzyskane wywiady są zróżnicowane pod względem długości czy umiejętności precyzyjnego artykułowania odczuć przez respondentów. Zostały przytoczone w wersji nieskorygowanej stylistycznie, ale bez opisu zachowań niewerbalnych im towarzyszących, chyba że w opinii osób je przeprowadzających i transkrybujących miało to znaczenie dla możliwości lepszego zrozumienia całości lub ją istotnie wzbogacało. Wykonawcy byli więc proszeni o odnotowanie jakichś werbalnych komunikatów szczególnie niespójnych z niewerbalnymi czy uderzających aranżacji wnętrza, np. charakterystycznych typów gadżetów, kalendarzy czy pism. Tak zaprojektowane badania były możliwe do przeprowadzenia dzięki grantowi badawczemu¹, jaki na ten cel uzyskałam.

Same dyspozycje do wywiadu swobodnego pogłębionego podzieliłam na trzy typy zagadnień: 1) związane bezpośrednio z działalnością związkową i postrzeganymi w jej ramach problemami, 2) związane bezpośrednio z aktywnością zawodową i obserwowanymi w jej ramach problemami specyfiki pracy zawodowej kobiet oraz 3) związane bezpośrednio z postrzeganiem równości płci. Tak sformułowane narzędzie badawcze miało więc pozwolić na określenie barier i trudności funkcjonowania kobiet na rynku pracy zawodowej i w ruchu związkowym oraz przyjmowanych i postrzeganych sposobów ochrony praw pracowniczych, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki sytuacji pracowniczej kobiet. W bloku zagadnień poświęconych bezpośrednio równości płci zwrócono szczególną uwagę na obserwowane płaszczyzny potencjalnego i funkcjonującego współdziałania ruchu związkowego i kobiecego.

Wszystkie przeprowadzone wywiady swobodne zdecydowałam się – dla przejrzystości – poddać analizie i przedstawić kolejno, opierając się na analizowanych kategoriach struktur związkowych. Przedstawiam zatem odrębnie: struk-

¹ Jak wcześniej wspomniałam, praca naukowa sfinansowana ze środków na naukę w latach 2010–2011 jako projekt badawczy nr 2997/B/H/H03/2010/38 pt. „Działaczki i działacze związków zawodowych wobec problemów równości płci i możliwości samo-realizacji kobiet w sferze zawodowej i w ruchu związkowym w III RP”.

tury kobiece, zdominowaną przez mężczyzn branżę górniczą, sfeminizowane branże handlu i przemysłu lekkiego oraz ogólne refleksje dotyczące postrzegania kobiecych problemów pracowniczych przez liderów reprezentujących władze związkowe na poziomie regionalnym. Mam nadzieję, że takie pogrupowanie i analiza danych badawczych w obrębie węższych kategorii pozwalają je mocniej pogłębić i ułatwiają ich prezentację.

Rozdział 3

Struktury kobiece w NSZZ „Solidarność” i OPZZ

W analizie literatury przedmiotu nie spotkałam się z systematycznym badaniem poświęconym kobiecym strukturom w ramach polskiego ruchu związkowego, choć w III RP mają one dość ugruntowaną pozycję. Mówiąc o strukturach kobiecych w ruchu związkowym, przyjmuję, że są one specjalnie stworzone w celu koncentrowania się na kobiecych problemach pracowniczych i zwiększania wrażliwości na nie, a w dwóch największych i najstarszych centralach związkowych przyjmują postać: Komisji Kobiet OPZZ i Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność”. Z racji założeń badawczych przeprowadziłam więc wywiady z liderkami Komisji Kobiet OPZZ i Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” w województwie śląskim i łódzkim, ale charakter funkcjonowania tych struktur spowodował, że w tym wypadku przeprowadziłam wywiady także z działaczkami szczebla centralnego.

3.1. Sekcja Kobiet NSZZ „Solidarność”

Poddane analizie wyniki podzieliłam według kryterium płci, branży i regionów. W badaniu działalności Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” nie zastosowałam jednak tych podziałów. Regionalnego podziału nie uwzględniłam z powodu zaniku funkcjonowania sekcji kobiecej w regionie śląsko-dąbrowskim w województwie śląskim, choć zaczęła się ona odradzać w 2011 roku. W związku z tym przeprowadzono 3 wywiady z członkiniami Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” regionu częstochowskiego, 6 w wyjątkowo licznej sekcji regionu łódzkiego oraz 6 na poziomie centralnym, a 1 z liderką odradzającej się sekcji w regionie śląsko-dąbrowskiej Solidarności. Nie zastosowałam także w wypadku dzia-

łaczek sekcji kobiecej podziału branżowego, bo jej członkinie cechowała bardzo zróżnicowana aktywność zawodowa. Z istoty rzeczy sekcje reprezentuje też tylko jedna płeć. Większość liderki sekcji, tj. 10, była w wieku od 50 do 59 lat. W wieku powyżej 60 lat były 4 liderki, a tylko 1 w przedziale wiekowym 40–49 lat oraz 1 w przedziale 30–39 lat. Widać więc w działalności sekcji bardzo wyraźną lukę pokoleniową (i to większą niż wśród działaczy branży górniczej). Pewną nadzieję budzi tu jednak odradzająca się SK NSZZ „Solidarność” Region Śląsko-Dąbrowski. Staż pracy 14 liderki wynosił ponad 25 lat, a 1 w granicach od 16 do 20 lat pracy oraz 1 od 6 do 10 lat. 5 liderki miało wykształcenie średnie, 5 – wyższe, 5 – wyższe zawodowe, a 1 – tylko zawodowe. Zdecydowana większość respondentek posiadała potomstwo, w tym: 3 – 3 i więcej dzieci, 3 – 1 dziecko, a najwięcej, tj. 9 – 2 dzieci. Jedna kobieta była bezdzietna. Ze względu na wiek respondentek potomstwo ich nie wymagało już bezpośredniej codziennej opieki, będąc względnie samodzielne. W zakresie stanu cywilnego były wśród respondentek: 4 wdowy, 1 osoba rozwiedziona, 1 stanu wolnego i 10 zamężnych. Kobiety w większości, tj. 12, nie należały do żadnych organizacji kobiecych, ale 3 należały do stowarzyszenia Solidarne Kobiety Zawsze, a 1 do nieformalnej tzw. grupy kobiet zdrowo myślących. Do organizacji o charakterze *sensu stricto* feministycznym nie należała żadna z respondentek, chociaż 2 uczestniczyły w I Kongresie Kobiet Polskich w 2009 roku.

W badaniach za wskaźniki **aktywności związkowej** uznałam dane w zakresie: motywacji do działalności związkowej, postrzeganych priorytetów współczesnych działań związków, umiejętności wykorzystywanych w działalności związkowej, największych sukcesów, największych barier działalności, barier udziału kobiet w związkach zawodowych i władzach związkowych. Przedmiotem analizy były także **postrzegane bariery i trudności funkcjonowania kobiet na rynku pracy**, które analizowałam na podstawie sposobu wypowiedzania się w tym zakresie liderki i liderów związkowych oraz wskazywanych przez nich priorytetów działalności związkowej. Analiza barier i trudności funkcjonowania zawodowego i związkowego kobiet wiązała się też z próbą odpowiedzi na pytanie, jak i czy warto te problemy przezwyciężać oraz dążyć do równych szans samorealizacji płci. W tym sensie przedmiotem zainteresowania były **problemy równości płci** badane w kontekście: sposobu rozumienia równości płci, analizy postrzeganych podobieństw i różnic funkcjonowania płci w organizacji związkowej, problemów dyskryminowania płci w związkach zawodowych, postrzegania potrzeby funkcjonowania komisji lub sekcji kobiecych oraz sposobu waloryzowania feministek i potencjalnej współpracy z organizacjami kobiecymi funkcjonującymi w Polsce.

Problem **motywacji** do działalności związkowej analizowałam, zadając pytanie dotyczące drogi respondentów do tego typu aktywności. Uzyskane odpowiedzi pozwoliły na wyróżnienie pięciu podstawowych kategorii motywów działań: osobowościowych, ideowych, sieciowych, przedmiotowych i mecha-

nicznych. Na motywację o charakterze **osobowościowym** składają się indywidualne predyspozycje jednostek, co dobrze ilustrują następujące wypowiedzi:

Jak to się zaczęło? Od zawsze pomoc ludziom, od dziecka praktycznie. Najpierw było dzieciom w szkole, no później harcerstwo i później tak samo z siebie. Ludzie potrzebowali pomocy, zwracali się o tę pomoc, otrzymywali ją. Ja to sądzę, że chyba spojrzenie na rodziców też rzuca... Babcia pomagała ludziom, rodzice pomagali ludziom i to się przenosi. Dzieci miały o to żal, pretensje, ale dzisiaj robią to samo.

R.1¹

Moja działalność związkowa zaczęła się w spółdzielni inwalidów, byłam tam pracownikiem i w momencie kiedy dostrzegłam, że osoby słabsze mają problemy, w których rozwiązywaniu mogę pomóc ze względu na stanowisko, wykształcenie czy zdrowie, to się tym zajęłam po prostu i już.

R.10

Są to więc motywacje związane z predyspozycjami osobowościowymi w sensie woli i umiejętności udzielania wsparcia innym oraz orientacji na działalność społeczną we wcześniejszych etapach życia. W wypowiedziach respondentek widać zaangażowanie w działalność społeczną podejmowane na etapie edukacji w szkole podstawowej czy średniej. Wyrazem tych predyspozycji osobowościowych są też działania jednostek w organizacjach pozarządowych czy samorządowych. Łączy się to z międzypokoleniowym przekazem wartości i norm, powiązanych z oddziaływaniem socjalizacyjnym w postaci przykładu działań „znaczących innych”.

Kolejną wyłonioną kategorią była motywacja określona jako **ideowa**, ponieważ składały się na nią bardzo mocno akcentowane przekonania o znaczeniu ruchu Solidarność w najnowszej historii Polski. Można powiedzieć, że z jednej strony kategoria ta występowała odrębnie, a z drugiej strony niejako przenikała i nakładała się na inne wymienione typy motywacji. Wyróżnioną ideową kategorię motywacji charakteryzują następujące wypowiedzi:

Ja z mężem, w latach 80., w zasadzie 90., pomagałam organizacji związkowej, która się u nas zawiązała, w Urzędzie Morskim w Szczecinie. Tam pracuję już 38 lat, praktycznie pierwsza praca i ostatnia – chyba już do

¹ Symbol R z numerem jest oznaczeniem osoby, z którą przeprowadzono wywiad w obrębie określonej struktury związkowej, a w dalszej części niniejszej pracy oznaczenia te są zastosowane na końcu cytatu z każdego przytaczanego wywiadu. Osoby, z którymi przeprowadzono wywiady, są też zamiennie określane jako respondenci czy później respondenci.

emerytury. I w tym czasie, kiedy powstała Solidarność, no, były dość duże problemy, później oczywiście stan wojenny, to mnie nie było, bo urodziłam dziecko, byłam na urlopie wychowawczym. Wróciłam po urlopie wychowawczym do pracy, później jakby pozwolono znowu zorganizować Solidarność. U nas, oczywiście, się zawiązała ta Solidarność, należało dosyć sporo ludzi, chociaż nie tak dużo jak wcześniej, bo wiadomo, że to jest, wcześniej powstał ruch społeczny Solidarność, to należeli wszyscy pracownicy Urzędu Morskiego. [...] Ale wtedy też nie tylko Solidarność była, bo też inne związki zawodowe. Potem się pogrupowały OPZZ-y, natomiast Solidarność starano się za wszelką cenę zmarginalizować. Więc powiedziałam sobie, że jest wiele takiego szykanowania, a w tym czasie było wiele spraw, które związek zawodowy podnosił.

R.15

Moja droga do działalności związkowej to były lata 80., to był ten wielki ruch solidarnościowy, który wiązał się z różnymi rzeczami, nie tylko z prawami w przedsiębiorstwie, w którym pracowałam, gdzie działy się różne rzeczy, tak jak w wielu przedsiębiorstwach, ale to był ten zryw, który jednak miał również podtekst taki patriotyczny. Wszystko tutaj było na plus, wszystko przemawiało za tym, że ja w tym ruchu muszę się znaleźć. Tak że akurat dla mnie ruch solidarnościowy to był też jakoś taki nurt patriotyczny, też w tym miał swoją rolę.

R.11

Charakterystyczne dla tej kategorii motywów jest odwołanie się do wielkiego ruchu społecznego Solidarność z lat 80., którego cele były powiązane z dążeniem do uzyskania pełni swobód demokratycznych i narodowościowych, a więc wykraczały poza te *sensu stricto* pracownicze. Okres działalności w latach 80. przywoływany jest przez respondentki jako wartość autoteliczna i budząca do dzisiaj wiele emocji. Fundament współczesnego zaangażowania stanowi w tym sensie pamięć o tzw. pierwszej Solidarności, która została spontanicznie w wypowiedziach przywołana i doceniona jako ta stanowiąca genezę i wpływająca na współczesne wybory czy charakter działania. Pamięć o „pierwszej” Solidarności przekłada się więc na trwanie w związku zawodowym reprezentującym współcześnie jej tradycje, chociaż często nakłada się też na inne przyczyny działań.

Motywacja typu **sieciowego** została wyróżniona na podstawie znaczenia wpływu innych na decyzję o podjęciu aktywności. Ten rodzaj motywacji jest wyraźnie uwikłany w pozytywne wartościowanie dokonań tzw. pierwszej Solidarności w latach 80.

Znaczy, moja droga do związku to była taka... Właściwie przez brata, bo mój brat był aresztowany i osadzony w więzieniu w stanie wojennym i zaczęłam się uczyć związku przez kontakty. Najpierw no... to było

podziemie. On był... dostał wyrok 3 lata za działalność związkową, no i tak się zaczęło właśnie. Później zaczęłam w 88 roku, jak się Solidarność odradzała...

R.6

U mnie w domu mama była taką osobą, bym powiedziała, działającą, ojciec też, ale w jakiś sposób oni się zwalczali. Natomiast, jeśli chodzi o związek, konkretnie Solidarność, to początkiem lat 80., nawet jeszcze wcześniej, kiedy zaczął się ten ruch związkowy, to moja mama była osobą, która przynosiła ze sobą ulotki, ojciec tylko się śmiał, że zamkną nas wszystkich. Bo to wtedy to okres był taki bardzo niebezpieczny, ona dała taki początek, trend, temu wszystkiemu. Natomiast potem ja, jak już byłam taką, no bym powiedziała, taką dorosłą osobą, ale jeszcze taką, właściwie, wydaje mi się, nie bardzo rozumiejącą, o co tak naprawdę chodzi, chociaż mój dom był domem takim bardzo prawicowym, jednak te wartości, takie jak to się mówiło, jeszcze przed wojną – honor, Bóg i ojczyzna, to u mnie w domu to obowiązywało. Natomiast, jeśli chodzi już o tą działalność taką konkretnie swoją, no to tak mnie troszeczkę mój mąż zachęcił, dziwne, ale męzczyzna, który sam jak gdyby nie udzielał się związkowo, natomiast umożliwiał mi.

R.5

Przytoczone wypowiedzi wskazują złożoność motywów i ich uwarunkowanie sytuacyjne (ramy historyczne funkcjonowania organizacji związkowych oraz wiek respondentek). Na sieciowy charakter motywacji składa się też wskazywane przez kobiety odczucie wsparcia ze strony najbliższego otoczenia i zachęta z tej strony płynąca. Do tego najbliższego otoczenia, działającego jako rodzaj sieci kontaktów wskazujących jednostce drogę do ruchu związkowego, mogą należeć członkowie rodziny czy grono przyjaciół i znajomych. Sieć kontaktów jest więc czynnikiem wspierającym lub nakłaniającym jednostki do określonego typu działań. Ważne są w wypowiedziach respondentek również odwołania aksjologiczne, wskazujące wagę podzielanych wartości patriotycznych czy demokratycznych. Motywacja sieciowa nie występuje zatem raczej samodzielnie, lecz nakłada się na inne, w tym zwłaszcza na orientacje aksjologiczne.

Motywacja typu **przedmiotowego** jest powiązana z postrzeganymi lub doświadczanymi problemami pracowniczymi. Reprezentują ją następujące wypowiedzi:

Ja poszłam do pracy, jeszcze się ucząc, poszłam pracować na produkcję, no i dołożyli nam, prawda, dołożyli nam, bo to wtedy tak było zwiększenie normy, nie, no i kobiety się zbuntowały i przyszedł dyrektor. Pan

zaczął krzyczeć i ja zabrałam głos, że to jest za dużo, że my nie dajemy sobie rady, a on do mnie mówi, a ty gówniario ile tu pracujesz, że zabierasz głos [śmiech], więc ja się wtedy maksymalnie wkurzyłam, ja mówię, co to ma za znaczenie, ile ja mam lat, jak ja mam tyle samo robić co wszyscy, prawda. No i tak było, że zawsze wszędzie tam, gdzie byłam, to coś mi się nie podobało, to mówiłam, co mi się nie podoba. No i jak przyszedłam do pracy, to już w instytucie, tu gdzie do tej pory pracuję i tworzyły się związki zawodowe, ponieważ chodziłam, bo byłam zainteresowana, na zebrania, zabierałam głos, to mi zaproponowano zaraz funkcję związkową i tak jakoś po prostu wsiąknęłam w to wszystko, od początku jak tylko związki się tworzyły.

R.3

Jaka była moja droga, więc pracowałam w sklepie w domu towarowym Merkury, tam, myślę, że się to wszystko zaczęło, więc no widziałam jakąś tam niesprawiedliwość, i wtedy postanowiłam zapisać się do związku zawodowego, ale był to rok [...].

R.7

Zetknięcie się z naruszeniami praw pracowniczych w środowisku własnego zakładu pracy jest jednym z bardzo mocno podkreślanych przez respondentki motywatorów działań związkowych. Jest to zarazem orientacja na wspólnotowe, a nie indywidualne strategie rozwiązywania napotykanych trudności. Konkretnie problemy pracownicze, określane przez respondentki jako „krzywda ludzka”, były też bezpośrednio doświadczane lub obserwowane i stanowiły niejako czynniki wymuszające reakcje, a więc skłaniające do zaangażowania związkowego w celu pocucia wpływu na napotykaną trudność. W tym sensie można powiedzieć, że to sytuacje tworzą zaangażowanie przez zderzenie oczekiwań z faktycznymi relacjami pracowniczymi czy warunkami pracy i płacy. Można tu widzieć również pewne nakładanie się motywacji o charakterze przedmiotowego rozwiązywania napotykanego problemu na motywację ideowej pomocy słabszym i/lub pokrzywdzonym.

W przeprowadzonych wywiadach można też dostrzec pojawienie się motywacji o charakterze **mechanicznym**, tzn. rozpoczęcie działalności związkowej w sposób rutynowy, związany bezpośrednio z sytuacyjnymi czynnikami wpisującymi się w logikę działania. Ten motyw ilustrują następujące wypowiedzi:

W związkach jestem od 93 r., wcześniej, wiadomo, urlopy wychowawcze, tak że w zasadzie jestem od początku, przynajmniej w ogrodzie zoologicznym – gdzie pracuję, to przy przyjęciu do pracy od razu zapisałam się do związków zawodowych i tak trwam.

R.2

Moja droga do działalności związkowej... no byłam sympatykiem Solidarności od lat 80., a w 1988 roku założyliśmy wspólnie z kolegą Solidarność u siebie na zakładzie pracy, no i do tej pory działamy.

R.9

Mechaniczny charakter motywacji do przynależności i działalności związkowej jest związany z przeświadczeniem o potrzebie obecności związków zawodowych na rynku pracy. Łączy się to z naturalizowaniem partnera społecznego w stosunkach pracy, z podejściem rutynowym, opierającym się na społecznej wiedzy, jak funkcjonować na rynku. Podejście takie zarówno funkcjonowało w dobie gospodarki centralnie sterowanej, jak i funkcjonuje w gospodarce rynkowej III RP. Wskazuje ono też czasem narastający charakter zaangażowania i wrastanie w ruch związkowy przez podjęcie działań na rzecz rozwiązywania problemów pracowniczych stymulujących do dalszej aktywności.

Ważnym aspektem wpływającym na charakter aktywności pracowniczey są **postrzegane priorytety działań związkowych**. Związek zawodowy jest dobrowolną organizacją powołaną do obrony i reprezentowania praw pracowniczych, interesów zawodowych i socjalnych swoich członków (Ustawa o związkach zawodowych, 2001), ale w obrębie tych działań można jednak widzieć pewne kwestie jako mające znaczenie pierwszorzędne. Ze względu na postrzegane podstawowe zadania stojące współcześnie przed związkami zawodowymi wyróżniono: kategorię wypowiedzi zwracających uwagę na **ponadczasowe priorytety działań związkowych**, związane z obroną warunków pracy i płacy, oraz orientację na **specyfikę współczesnych problemów**. Na **ponadczasowy charakter** priorytetowych zadań związkowych wskazują następujące głosy:

Pomoc ludziom, sprawiedliwość, bo po to są ludzie, powiedzmy, w związkach... jak każdy człowiek, każdy z nas jest inny. Jeden patrzy w ten sposób, drugi w ten sposób, no i trzeba spojrzeć w ten sposób i wyciągnąć właściwe wnioski, co jest ważne. Nie, to na tej zasadzie, że ja się zapisałam, ja się zapisałam, to ty mi musisz pomóc. No ty musisz niestety pracować, prawda, no ja tak uważam. Musisz pracować, a nie dlatego, że przyszedłś, jedna, druga, trzecia, piąta, dziesiąta... pracuj rzetelnie. Uważam, że to jest najważniejsze, pracuj rzetelnie i pomóc trzeba takiemu człowiekowi, żeby miał godne warunki pracy i płacy.

R.1

No, ochrona miejsca pracy, tak, walka o godność człowieka, godność pracownika. Tu się akurat nie zmieniło, tak.

R.10

Obrona praw pracowniczych, warunków pracy, płacy, ochrona pracownika przed wykorzystywaniem przez pracodawców, przed nieuzasadnionym nękanieniem przez przełożonych, nieprzestrzeganiem warunków bhp, monitorowanie sposobu prowadzenia zaakceptowanej przez strony polityki personalnej – to wszystko stanowi więc o stałym charakterze zadań związkowych. Tak wskazywane priorytety działań związkowych są zgodne z tymi określonymi statutowo, ale wskazywanie ich w wypowiedziach swobodnych przez respondentki zinterpretować można jako rzeczywiste utożsamianie się z nimi i uznanie wagi pomocy pracowniczej.

Pojawiły się jednak głosy świadczące o odmienności i **specyfice podstawowych zadań** związkowych w III RP ze względu na odmienny charakter uwarunkowań gospodarczych. Ilustrują to następujące wypowiedzi:

Ja może tak historycznie zacząć, że związek zawodowy teraz nie można, absolutnie, porównywać się ze związkiem, który był 30 lat wcześniej, dlatego, że jesteśmy w zupełnie innej sytuacji gospodarczej, społecznej w kraju i w tej chwili związek zawodowy musi skoncentrować się na obronie praw pracowniczych, na zatrzymaniu pracowników przez pracodawców, no i oczywiście, na jakimś zrównoważonym podziale dóbr, bo jest komitet płacowy, minimalna płaca, jaką się otrzymuje, również dla kobiet. I myślę, że to jest ważne. Związek zawodowy musi być w tej chwili profesjonalny, nie może działać w ciemno, musi dbać o nieustanne kształcenie kadr w zakładach pracy, dlatego że tam jest właściwa robota związkowa, dlatego że działacze związkowi z zakładów pracy właściwie są twarzą związku. I to ich działalność powoduje, jak związek jest postrzegany, czy jest postrzegany dobrze czy niedobrze. Dlatego ja np. jestem bardzo uczulona na błyskawiczne kształcenie związkowców.

R.12

W tej chwili na pewno jest trudniej... pomóc komisjom zakładowym... no i w tej chwili jest trudniej... członkom związku. I to się właśnie zmieniło bardzo. Teraz inaczej jest, ja na przykład jestem ławnikiem też w sądzie pracy i widzę, że bardzo trudno jest, tą drogą... uzyskać swoje prawa, nawet przez sąd. Bo jakby większe uprawnienia mają pracodawcy niż pracownik. Nie ma takiej możliwości, żeby... zawsze się znajdzie jakieś... coś tam znajdą... bo nie ukrywajmy, że jest kodeks pracy dla nas bardzo niekorzystny... dla pracowników. [...] Trudniej jest zakładać związki zawodowe i trudniej jest pracować, a tym samym i trudniej jest nam.

R. 6

Twarde warunki gry rynkowej w III RP, do których doprowadziła przecież wola, determinacja i walka także samych związkowców z NSZZ „Solidarność”,

sprawiają, że pole działalności związkowej istotnie różni się od tego z okresu PRL. Gospodarka rynkowa została przez polskie społeczeństwo świadomie i celowo wybrana jako pożądana i efektywna droga rozwoju pozwalająca na postęp techniczny i dobrobyt. Ten typ gospodarki nadal jest oceniany pozytywnie, ale związkowcy dostrzegają współcześnie też cały wachlarz jej niedoskonałości. Wśród ciemnych stron gospodarki rynkowej wskazywano zwłaszcza na stojące przed związkami zawodowymi wyzwanie walki z brakiem stabilizacji zatrudnienia na rynku pracy czy brakiem możliwości osiągnięcia zatrudnienia pełnoetatowego, a także na trudniejszą sytuację kobiet na rynku pracy w tym zakresie. Na uwagę zasługuje tu podnoszony i powtarzany problem **profesjonalizacji działań** związkowych ze względu na ich zwiększone w stosunku do czasów PRL znaczenie w zakresie obrony praw pracowniczych, co wiąże się z rynkiem pracy, na którym to pracodawcy, a nie pracobiorcy, dyktują reguły gry, decydując o zatrudnieniu określonej osoby lub nie. Podobnie same warunki pracy i płacy stały się dla związkowców w III RP ważną płaszczyzną praw pracowniczych, o których kodeksową realizację należy zabiegać. Respondentki zwracały też uwagę na zmiany zachodzące na samym rynku pracy i w uregulowaniach prawnych, na konieczność ich ciągłego monitorowania w zakresie rzeczywistego oddziaływania.

Jeszcze jedna wyrażnie pojawiająca się kategoria wypowiedzi w zakresie priorytetów działalności związkowej dotyczy problemu **nowej integracji związkowców**. Jest to także ciekawa krytyka dotychczasowych działań związkowych. Można tu pokazać następujące głosy ją ilustrujące:

Jeżeli chodzi o związek jako całość, to wydaje mi się, że brakuje nam jakiegoś elementu odwołania się do opinii publicznej. Może elementu, to nie jest właściwe słowo... Hasła, które byłoby rozpoznawalne i pozwalałoby na identyfikację z nim większych grup społecznych, nie tylko związkowców, ale większych grup w społeczeństwie. W okresie pierwszej Solidarności te hasła były jasne, wyraziste i one odwoływały się do sytuacji wszystkich ludzi: wolność zrzeszania się, wolność wyznania, wolność słowa, wolność prasy. Każdy właśnie człowiek w społeczeństwie widział mankamenty tego, co się działo w sposób bardzo wyraźny, a nie tylko abstrakcyjny. Widział, jak bardzo te hasła odnoszą się do sytuacji poszczególnej osoby. Dzisiaj nie ma takiego, moim zdaniem, jasnego przekazu, z którego Solidarność by korzystała. To znaczy, może inaczej, istnieje przekaz, który Solidarność ma kłopot z zagospodarowaniem. Ten przekaz to kwestia godnej pracy. Istnieje pewna polityka międzynarodowa zaakceptowana również przez Polskę, zarówno przez rząd, jak i pracodawców, odwołująca się do zasad godnej pracy i rozwijania gospodarki poprzez pracę, poprzez miejsca pracy i poprzez jakość pracy. To jest piękne narzędzie, które można by wykorzystać, bo ono

tyczy się sytuacji każdego człowieka. Każdy człowiek chce mieć pracę, każdy człowiek chce, żeby w tej pracy otrzymywał godne wynagrodzenie, żeby był traktowany w sposób godny, miał poczucie bezpieczeństwa płynące z wykonywanej pracy i żeby ta praca pozwalała mu na rozwój osobisty. Ale my mamy kłopot. Odnoszę wrażenie, że my mamy kłopot z ujęciem tego w jakiś całościowy program i wchodzimy w detale. Prawda... Wszystkie te elementy polityki związku, które realizują związki zawodowe, gdzieś tam się pokrywają z tą agendą godnej pracy, ale nie są opracowane w sposób nośny. To, moim zdaniem, jest największym problemem związku, bo w różnego rodzaju akcjach, działaniach chodzi o zdobycie opinii publicznej. A my to poparcie opinii publicznej tracimy, dlatego nasze możliwości negocjowania są dosyć ograniczone.

R.14

Znaczy się, wie Pani, no w ostatnim okresie czasu to ja w ogóle bardzo dużo poświęciłam związkowi, ponieważ, jak mówię, 99 rok jeszcze tam koleżeństwo było, ale coraz bardziej zaczęło nam się to wszystko rozpadać, reorganizacja, nowe władze, nowe wejście w związek no i trzeba to wszystko... [...] Solidarność jest to mocny fundament, na którym się można oprzeć, ale to było bardzo dużo pracy przez okres, no mówię 6, kilku lat. Natomiast ja poprzez tą pracę... [...] Uważałam, że trzeba to zorganizować w taki sposób, żeby zintegrować ludzi między sobą. Bo to jest najważniejsza rzecz, to jest to integrowanie tych, którzy są, i pokazanie, że skoro my się potrafiliśmy utrzymać, jesteśmy zintegrowani, na zewnątrz pokazujemy im, że można coś, prawda...

R.4

Główną siłą związków w świetle przytoczonych wypowiedzi są tworzący je ludzie i ich działania oraz reputacja, jaką cieszą się w szerszym środowisku. Bardzo ważna jest zatem zarówno rzeczywista spójność członków i ich wspólna potrzeba spójnego działania w obronie praw pracowniczych, jak i medialny wizerunek związków i związkowców. Media III RP, zwłaszcza w jej początkowym okresie, nie sprzyjały zaś organizacjom związkowym, niejako przyjmując, że ich rola jest już zbędna w dobie „niewidzialnej ręki rynku” (W. KOZEK, 2003). W tym sensie bycie związkowcem zaczęło w mediach traktować jako znak zacofania i partykularyzmu. NSZZ „Solidarność” był niekwestionowanym generatorem wolności i demokratycznego ładu, ale nawet jego rola w III RP przestała być tak jednoznaczna. W analizowanych wywiadach respondentki także wskazywały, że współcześnie przez ich otoczenie pracownicze związek ten nie jest już postrzegany bezwzględnie pozytywnie. Liczebność związków zawodowych ogólnie też po 1989 roku spadła. Problem podważania potrzeby ich funkcjonowania w sektorze prywatnym w Polsce opisuje socjolog amerykański D. OST (2007).

Autor ten wskazuje, że nowa rynkowa rzeczywistość była przez ogół obywateli bardzo wyczekiwana i pozytywnie wartościowana, zagrożenia łamania praw pracowniczych długo nie doceniano, a działanie samej Solidarności było niedostatecznie zorientowane na ochronę praw pracowniczych i w tym sensie wiązało się z klęską. Przed wszystkimi typami związków zawodowych III RP postawiła więc paletę nowych rynkowych wyzwań globalizującej się gospodarki, na które jednak trudno wypracować skuteczną, całościową i satysfakcjonującą świat związkowy odpowiedź. Badania CBOS zatytułowane „Polacy wierzą w gospodarkę wolnorynkową” (2009), przeprowadzone dwadzieścia lat po transformacji społeczno-gospodarczej, wskazują, że zasadniczo Polacy nadal są zadowoleni z rynkowych reguł gry, pomimo ich pewnych ciemnych stron związanych z bezrobociem i ubożeniem części społeczeństwa. Powstaje tu zatem pytanie o akceptację poziomu pojawiających się nierówności dochodowych oraz o stopień, w jakim można uznać te nierówności za motywujące do zwiększenia wysiłku czy osobistego rozwoju jednostek. W początkach III RP społecznie lekceważone były – jak zauważają niektórzy badacze (D. Ost, 2007) – zagrożenia związane z globalizacją gospodarki i funkcjonowaniem wielkich korporacji. Akcenty położono bowiem na szanse dotyczące gospodarki rynkowej, a dopiero po jej rozwinęciu funkcjonujący w niej pracownicy zaczęli odczuwać także jej gorsze strony. Potrzeba nowej integracji związkowców w dobie rynkowej globalizacji jest więc ciągle kwestią otwartą i widoczną w ich wypowiedziach, podobnie jak pewne rozczarowanie wieloma aspektami faktycznego funkcjonowania na rynku.

Umiejętności wykorzystywane w pracy związkowej można syntetycznie skategoryzować jako te o charakterze technicznym i społecznym. Respondentki, wypowiadając się swobodnie, wskazywały je jednak często łącznie. Zaletą stosowania wywiadów otwartych jest zatem otrzymywanie bogactwa informacji, które dopiero wtórnie są porządkowane i kategoryzowane. Wśród umiejętności o **charakterze technicznym i merytorycznym** można wymienić te związane z opanowaniem i stosowaniem prawa, w tym zwłaszcza prawa pracy, oraz te związane z rozwiązywaniem napotykaných problemów pracowniczych przy zastosowaniu posiadanej wiedzy. Wymieniane były też: umiejętności biurowe, rachunkowe oraz umiejętności językowe, które pozwalają na zapoznavanie się z rozwiązaniami pracowniczymi stosowanymi w innych krajach oraz ułatwiają kontakty międzynarodowe związkowców. Ilustracją mogą tu być następujące wypowiedzi:

Ja w czasie, w trakcie pracy swojej zawodowej podjęłam studia i skończyłam wydział prawa i to mi się po prostu przydało, dlatego, że obecnie zajmuję się sprawami poradnictwa antydyskryminacyjnego i antymobbingowego. Ta wiedza prawna bardzo mi się przydała, ponieważ pomaga mi to w poradach ludziom, którzy czują się gnębieni, nękanii, zaszczucii przez pracodawcę bardzo często, tak że to mi bardzo pomogło. No, samo

to, że ileś lat mam przepracowane, więc samo doświadczenie zawodowe, że bywa różnie po prostu w różnych okresach czasu, że pracodawca, że zwierzchnik ma różne pomysły na traktowanie pracownika, to pomaga i to mi się przydało właśnie w tym, że mogłam taki oddział założyć, prowadzić i pomagać w tej chwili mogę ludziom, którzy mają z tym kłopoty.

R.11

[...] jakimś cudem udało mi się w czasach, które nie promowały znajomości języków, nauczyć dosyć dobrze angielskiego i pobieżnie kilku innych, w związku z czym zaczęłam funkcjonować, pracując na tym stanowisku już, zaczęłam funkcjonować w ruchu związkowym, w tym aspekcie dotyczącym kobiet na arenie międzynarodowej, dosyć łatwo, przy okazji tak jak mówię, uczyć się tego nieprostego tematu jeszcze, ale już miałam narzędzie językowe. Drugą mocną stroną jest, uważam, kreatywne podejście do problemu i do poszukiwania rozwiązań problemu.

R.14

W ramach tych umiejętności związkowczyń należy też zauważyć mocno podkreślaną wolę dzielenia się wiedzą i robienia z niej użytku dla słabszych i potrzebujących, a więc używania jej dla dobra społecznego. Posiadanie większej od przeciętnej wiedzy prawnej i umiejętności biurowych o szeroko rozumianym charakterze jest zatem odbierane jako bardzo przydatne i wykorzystywane do poradnictwa na dyżurach związkowych. Porady te są przy tym związane nie tylko ze sprawami pracowniczymi, ale też dotyczą radzenia sobie z kłopotami rodzicielskimi, rodzinnymi czy małżeńskimi, a nawet podatkowymi. Jest to więc budowanie wsparcia dla członków związku i ich rodzin, a także dla ubiegających się o rentę, emeryturę czy tych już korzystających z tego rodzaju świadczeń. Respondentki podkreślały swoje posłannictwo i pomoc dla człowieka „styranego”, pracującego fizycznie w działach produkcyjnych, niezależnie od jego płci, choć częściej beneficjentkami były tu kobiety. Na uwagę zasługuje też problem konieczności ciągłego uczenia się i podwyższania swoich umiejętności ze względu na ciągłe zmiany zachodzące na rynku pracy w zakresie prawa pracy i dynamicznie kształtujących się relacji pracobiorcy – pracodawcy. Liderki podkreślały fakt, że aby odnosić sukcesy i wpływać na kształtowanie stosunków pracowniczych, należy ciągle się doksztalać, bo bez tego niemożliwe jest skuteczne opiniowanie proponowanych zmian prawnych czy rozwiązywanie wielu pracowniczych problemów.

Wśród umiejętności o charakterze społecznym wskazywano na całą paletę pożądanых cech, takich jak: łatwość komunikacji, odwaga cywilna, umiejętność sugestywnego przekonywania do własnych racji i negocjowania, operacyjność, opanowanie i pewność siebie. Na znaczenie umiejętności społecznych wskazują następujące wypowiedzi:

Ja zawsze miałam dobry kontakt z ludźmi, nigdy jakoś tak no, raczej budowałam niż przeszkadzałam i przez ileś tam lat pracy nauczyłam się słuchać, czego jako młoda osoba nie potrafiłam, ale to mnie nauczyło właśnie doświadczenie związkowe; związkowe, no poniekąd to, że zajmowałam przez wiele lat stanowiska samodzielne, kierownicze to też, ale jednak to obcowanie z ludźmi, z kolektywem, to ja uważam, że właśnie tworzy, słuchać innych, co do nas mówią, co oczekują, nie tylko to, co my byśmy chcieli.

R.5

Ja byłam na pewno inną osobą przed działaniem tutaj, przed związkami, bo tu się zaczynało od komisji zakładowej, której byłam przewodniczącą, później członkiem komisji, inaczej niż... i teraz inaczej. Bo tak to kiedyś wystąpienie pierwsze, jak ja kandydowałam do zarządu, to było ogromnym stresem. No a w tej chwili są to, jest to, zapewne też przeżywam, ale na pewno nie tak, jak kiedyś, a tutaj pół wyszkolenia tylko dostałam, które mnie nauczyły. No i dopiero człowiek odkrywa, co może, czego nie może... co trudniej mu. I na pewno na forum jest trudno występować, bo jak chcą przekazywać swoje... myśli czy prezentować się, to jest trudniej, bo siedzi tam trzystu kolegów czy koleżanek i... no i tak to wygląda.

R.6

Przytoczone wypowiedzi wskazują na wagę umiejętności zarówno mówienia, jak i słuchania innych. Dodatkowo, mocno podkreślają problem uczenia się i wchodzenia w rolę, w sensie możliwości doskonalenia swoich umiejętności wraz z objęciem określonej funkcji. **Uczenie się poprzez działanie** i zdobywanie doświadczeń jest jedną z charakterystycznych cech prezentowanych umiejętności także w innych wywiadach. Stres związany z wystąpieniami publicznymi może dotknąć obu płci, ale obserwacje wskazują na fakt, że większe opory w tym zakresie mają kobiety (C.M. RENZETTI, D.J. CURRAN, 2005). Respondentki zwracały uwagę na niedostatek szkoleń dotyczących tej kwestii, chociaż wspominały, że w początkowym okresie działania sekcji szkolenia takie miały miejsce i dotyczyły tego, jak występować publicznie, jak wygłaszać poglądy, które mogą spotkać się z brakiem przychylności męskiej publiczności, czy w jaki sposób utrzymywać pozytywne relacje z dziennikarzami. Umiejętność sugestywnego wykładania swoich racji jest zaś, zwłaszcza w życiu związkowym, trudna do przecenienia, bo jest ona także podstawą prowadzenia negocjacji z pracodawcami, dzięki którym można rozwiązać napotykanne problemy pracownicze. Ważna jest też umiejętność współdziałania z wolontariuszami dobrowolnie wspierającymi związek, w tym zwłaszcza ze środowiskiem prawniczym.

Definicje sukcesów działalności związkowej wskazywane przez respondentki można skategoryzować jako te związane z uznaniem środowiska uwieńczonym uzyskaniem określonej funkcji związkowej oraz te podkreślające roz-

wiązanie konkretnego problemu pracowniczego lub związkowego. Kategorie te nie mają rozłącznego charakteru, ale pokazują odmienne rozłożenie akcentów w definiowaniu. Sukces opisywany jako **uznanie ze strony środowiska, mające wyraz w uzyskaniu określonej funkcji związkowej**, reprezentują następujące wypowiedzi:

To znaczy... moje największe osiągnięcie to chyba to, że byłam delegatem na komisję... na Zjazd Krajowy. To było takie doświadczenie, bo zawsze tak jechałam jako gość zaproszony, no to nigdy nie uczestniczyłam, nie głosowałam. Wtedy, pamiętam, wybierałam Śniadka. No było to takie... Byłam w tym związku... no... zauważona, że koledzy i koleżanki na mnie głosowały, że zostałam wybrana. No i to było chyba największym takim... no i to, że udało się w niektórych zakładach założyć związek, to może od tego powinnam zacząć... Jednak w niektórych... zakładach... pomagałam, pomagałam też w wyborach, organizować wybory. No takie podstawowe rzeczy... może to są małe, ale na pewno ważne, bo od tego się zaczyna.

R.6

Wydaje mi się, że sukcesem było to, że zostałam wiceprzewodniczącą zarządu regionu. Tych kobiet na kluczowych stanowiskach, tych odpowiedzialnych, nie ma. Kolejnym sukcesem jest to, że zostałam przewodniczącą [...]. I to chyba takie związkowe sukcesy byłyby dwa. Co jest sukcesem, sukcesem jest to, że stworzyłam wokół siebie, w regionie... grupę kobiet, które dałyby sobie za mnie głowę uciąć, mam tak zgrany zespół, że trudne chwile, bo miałam chorego męża, one bardzo szybko przejęły moje obowiązki, i to doskonale. Tak że to jest sukces, bo zgromadzić wokół siebie około trzydziestu pań, które są aktywne, bo te kobiety są aktywne, tak że uważam, że jest to wielki sukces.

R.12

W świetle zacytowanych wypowiedzi wyraźnie można zauważyć, że uzyskanie władzy formalnej w postaci określonej funkcji związkowej jest dla kobiet ważne. Przedmiotem dumy jest wybór do zarządu regionu, do zarządu sekcji problemowej czy do władz krajowych. Ciekawe jest, że respondenci, analizując swoje sukcesy związane z uzyskaniem władzy, nadawały często męskie końcówki pełnionym przez siebie funkcjom, a więc mówiły: zostałam „delegatem”, a nie „delegatką”, wybrano mnie na „członka”, nie „członkinię”. W ten sposób nawet w opisach respondentek władza jest rodzaju męskiego. Istotne są jednak nie tylko końcówki rodzaju żeńskiego, ale też pewien stopień integracji związkowego środowiska kobiecego dla realizacji spraw organizacyjnych. W każdym razie, pierwszoplanowe definicje sukcesu związkowego charakteryzują go jako

uzyskanie władzy będącej równocześnie wyrazem uznania, zaufania i mocy sprawczej do dalszych działań.

Kolejna podstawowa kategoria określania osiągniętego sukcesu związkowego to skuteczne **rozwiązanie pewnych problemów pracowniczych**. Ilustrują to następujące wypowiedzi:

To znaczy, ja bym powiedziała nie sukces, ale co mi największą satysfakcję sprawia, o to bym tak powiedziała. Satysfakcję mi sprawia, jak mi się uda w trudnych sprawach doprowadzić do szczęśliwego końca. To znaczy do takiego, że pracownik, zdeptany pracownik odzyskuje wiarę w ludzi, o... [...] To znaczy przykład, taki kolega, który pracował w domu dziecka, on był zatrudniony jako nauczyciel, ale u nas jest taki awans zawodowy, no i okazało się, że w momencie kiedy już tam kończył kolejny tam szczebel, ponieważ on nie miał prawidłowo pierwszego szczebla wtedy, kiedy go przyjmowali do pracy, to nie miał tam, można powiedzieć kwalifikacji. To to, że on, powiedzmy, jego wysiłek kilkuletni jego rozwoju zawodowego, to można było wyrzucić do kosza i zacząć od nowa. No i zajęliśmy się tym. Pisaliśmy do kolejnych szczebli o wyjaśnienie, namówiłam go, żeby nie poddawał się... I sąd orzekł, po jakichś 2 albo 3 latach, że te jego osiągnięcia, te jego szczeble trzeba uznać, i tak dalej, i tak dalej. W każdym razie sprawa się tak potoczyła, że on mógł stanąć do obrony kolejnego szczebla awansu. I uważam to za ogromny sukces...

R.14

Mój największy sukces związkowy, no to powiem Pani szczerze, no to zwiększenie tego związku, na pewno to już jest jedno, rozwinięcie tego związku, pokazanie tego związku na zewnątrz, zostaliśmy dostrzeżeni przez władze związkowe i to jest wielki, uważałam, mój sukces. Jak również sukcesem muszę nazwać moje awanse związkowe, jako że awansowałam zeszłą kadencję i obecnie byłam wybrana na członka zarządu regionu, działałam tam w dwóch komisjach, prawda. To są takie już wewnętrzne sprawy zarządu regionu, natomiast ten awans jako członka zarządu regionu bardzo sobie cenię, jak teraz ten awans do sekcji, na delegata do sekcji krajowej kobiet, wybór na sekretarza sekcji krajowej kobiet. Sobie tam radzę i ja uważam, że to są moje takie sukcesy związkowe.

R.4

Problemy pracownicze dotyczą wielu spraw – są to więc nie tylko wynagrodzenia i obrona miejsc pracy, ale także problemy przestrzegania higieny pracy, bezpieczeństwa, obiektywności ocen pracowniczych i procedur awansu czy ochrony przed mobbingiem i molestowaniem seksualnym. Nieco zastanawia-

jące jest, że działaczki sekcji kobiecej nie podały przy tym przykładów sukcesu w rozwiązywaniu spraw pracowniczych, które dotyczyłyby bezpośrednio kobiet, ale były to działania na rzecz ogółu pracowników lub rozwiązywanie indywidualnych problemów dotyczących członków-mężczyzn. Należy jednak podkreślić, że badane uznawały za sukces samo funkcjonowanie Sekcji Kobiet i dostarczanie przez to wsparcia członkiniom, zwłaszcza w województwie łódzkim, gdzie sekcja jest szczególnie liczna i działa też, organizując cykliczne kobiece spotkania związane z formalną i nieformalną pomocą w różnych sferach życia. Opisuując skuteczne wsparcie adresowane bezpośrednio do kobiet, respondentki wskazały więc, że dotyczy ono problemów socjalnych, zdrowotnych, prawnych, powiązanych ze sferą prywatną, a nie *sensu stricto* zawodową. Ponownie zwracają uwagę męskie końcówki używane przez członkinie w definiowaniu swoich sukcesów oraz znaczenie awansu stanowiskowego nie tylko w działalności związkowej, lecz także zawodowej. Jako sukces postrzegane jest zwiększenie mocy oddziaływania związku w sensie powiększenia się liczby jego członków.

Charakterystyczne są też dostrzeżone w wywiadach pewne **trudności w definiowaniu sukcesów** i wskazywanie na ich **ambiwalentny charakter** – są to działania postrzegane jako sukces i porażka zarazem. Ilustracją tego są następujące wypowiedzi:

Kiedyś uważałam, że moim największym sukcesem było stworzenie bardzo pięknego układu zbiorowego pracy..., ale teraz... nawet myślę, że poniosłam porażkę dlatego, że ja się już czuję bardzo zmęczona tą działalnością związkową. Chciałam się ze związku wycofać, przynajmniej z zakładu pracy, no i okazało się, że nie ma kto mnie zastąpić. To porażka nie sukces. No bo coś to za duma, że mnie znowu wybrali, jeszcze mnie błagali, żebym została, jak nie było komu, tak że nie...

R.3

Nie powiedziałabym, że cokolwiek uważam za sukces, ponieważ to pojęcie jest mi generalnie w miarę obce. Sukces. Robię to, co do mnie należy i tam, gdzie potrzeba jest pomocy, to ja to po prostu robię. To, że akurat znalazłam się w Sekcji Kobiet, to kwestia pewnych przypadków losowych, które spowodowały, że chciałam w niej być, na pewno, w tej Sekcji Kobiet... Wydawało mi się, że da się coś zrobić, że można zrobić więcej dla kobiet w związku, niż jest robione, że kobiety powinny odczuwać właśnie te wspomaganie swoich działań związkowych, bo tego tak nie do końca było widać.

R.11

Można zauważyć, że mówienie o własnych sukcesach bywało dla respondentek dość trudne i wiązało się z przeświadczeniem, że nie należy się chwalić samemu, ale raczej czekać na głosy uznania ze strony innych. Istnieje więc

pewien problem z nagłaśnianiem dobrych praktyk działania i wykorzystywaniem swoich umiejętności.

Analiza **barier i trudności działania** związkowego wskazuje na występowanie **dużego samokrytycyzmu** respondentek, które dostrzegały swoje osobowe niedoskonałości związane np. ze zbytnią ufnością, z pewną niecierpliwością, ze zbyt małą asertywnością wobec oczekiwań innych, zbyt dużym zaangażowaniem skutkującym wypaleniem czy z nadmiernym upieraniem się. Przykłady można zauważyć w następujących wypowiedziach:

Znaczy dla mnie to, ja już doszłam do takiego momentu, kiedy mam poczucie, że już się wypalam w pracy związkowej, ponieważ mam poczucie bezsilności, bezradności, tak, małej skuteczności tego, co się robi. Przynajmniej w ostatnim okresie, kiedy widzę opinię, jaka jest, właściwie nawet nie opinię, może wartość, jaką się daje związkom zawodowym, to mam to poczucie, że coś się robi bardzo złego działaczom związkowym czy związkom ogólnie. To takie głoszenie tezy, że się związki wypaliły jako forma obrony pracowników – tak – to już mam takie poczucie słabości i bezradności.

R.10

Czasami odpuszczam, bo uważam, że nie warto trącać gówna, to jest złe. [...] No też powinnam pomyśleć troszeczkę o sobie... tak powinnam, nie tylko o ludziach, bo tak naprawdę to jeżeli jest u mnie wszystko okej, gra, to ja więcej siły i energii mogę poświęcić ludziom. Bo jestem spokojna o dom, o byt, a jestem samotną matką z trojgiem dzieci, znaczy dwoje jest już dorosłych, ale niejedna noc nieprzespana.

R.1

Poczucie stresu i braku czasu oraz dodatkowo pewnej bezsilności, małej asertywności czy wręcz wypalenia w działaniu to rejestracja stanów psychicznych i jednostkowej kondycji części liderek, co można wiązać zarówno z napotykanymi przeszkodami zewnętrznymi, jak i aspiracjami do pełnego perfekcjonizmu w różnych zakresach działań własnych. Takie dążenia do perfekcjonizmu i spełniania oczekiwań wszystkich stron życia związkowego skutkują więc stresem, bo niedoskonałość w rozwiązywaniu problemów wpisana jest w zasadzie w naturę życia społecznego. Niemożność w pełni pozytywnego rozwikłania wszystkich trudności wiąże się chociażby z ograniczonymi ramami dyspozycyjności czasowej działalności związkowej. Stresującym czynnikiem jest też sprzeczność ról prywatnych i publicznych, a więc w wypadku liderek można metaforycznie ich działalność związkową określić jako pracę na trzeci etat. W każdym razie te bardzo krytyczne samooceny działaczek wydają się zarówno wywołane stresem, jak i zdają się go jeszcze powiększać.

Podstawowa postrzegana przez liderki bariera działań o charakterze zewnętrznym to **nieprzychylność pracodawców**. Ta nieprzychylność dla związkowców wiąże się ze zróżnicowaną, szeroką paletą działań – od zdecydowanego szykanowania za przynależność i usuwania związkowców z firmy pod jakimkolwiek pretekstem do „drobnych” różnic ocen pracowniczych, mniejszych wynagrodzeń i możliwości awansowania. Problem ten ilustrują następujące głosy:

Proszę Pani, bariery. Im głębiej idziemy w las, tym bariery są większe. Im bardziej odchodzimy od 1980 i 1989 roku w związku, tym napotykamy większe bariery, przeszkody. Jako działacze związkowi, i to na szczeblu tu, zakładowym, mi się wydaje, i na szczeblu już potem coraz wyżej, coraz wyżej z uwagi na to, że no ustawy, które idą o związkach zawodowych, ograniczają rolę związków zawodowych, a szkoda. I te bariery się napotyka tutaj w związku z tym, że kodeks pracy jest bardziej modyfikowany pod pracodawców, bardziej pod pracodawców, tak, jak mówię, wszelkie ustawy, które zawężają rolę związków zawodowych, rolę może nie, rola to jest jedna, możliwości. Możliwości i te związki są, w jakiś sposób, no mają ograniczenia, mają ograniczenia i to są te bariery, które się coraz bardziej stawia... Również no, ja bym powiedziała, no władze, władza. Każda władza chce tą drugą stronę, która jest po drugiej stronie biurka, bo tak to trzeba nazwać, władza to jest władza, a związek to jest związek, no chciałaby w jakiś sposób, no mówię, obniżyć – w jakiś sposób – szacunek społeczeństwa, na zasadzie pognać. Chciałaby podważyć, podkopać po prostu związek zawodowy, jako związek zawodowy. I to jest chyba wielka bariera, która się od samej góry do samego dołu zaczyna wytwarzać w dzisiejszych czasach.

R.4

W momencie kiedy zostałam przewodniczącą, wszystko zwariowało. Okazało się, że takim dobrym pracownikiem, no, to nie jestem... Na przykład, ja byłam specjalistą do spraw bankowych i wewnętrznych, więc takie stanowisko bezpośrednio podlegające dyrektorowi, samodzielne, więc dyrektor doszedł do wniosku – usunę Panią, skoro jest Pani szefem związku, ma Pani. Rości sobie Pani pretensje do rządu dusz, no to nie może Pani być człowiekiem zaufanym dyrektora. No, ale tak nie trzeba, przecież jak ja robię kontrolę, to nie patrzę na to, czy ktoś ma inne obowiązki, czy nie, robię to na podstawie przepisów, staram się robić obiektywnie. [...] Jeżeli szykanuje się przewodniczącą związku, to zastrasza się w ten sam sposób pozostałych członków komisji zakładowej i pozostałych członków związku. Bo skoro członkowie związku widzą, że można wszystko zrobić z przewodniczącą, to tym bardziej co można zrobić z nimi, kiedy żadne przepisy ich nie chronią. [...] To są właśnie te uwa-

runkowania, czasami się zastanawiam, dlaczego jest takie małe uzwiązkowanie w urzędach i dlaczego kobiety się nie angażują, no to są te przesłanki właśnie. Te przesłanki, takie, no, znam kadrę pracowniczą, która ma ograniczone prawa awansu, bo związkowcom trudniej jest awansować, bo nie chcą mieć uzwiązkowania zakładu pracy pracodawcy.

R.15

Przytoczone wypowiedzi wskazują, że respondentki w pewnym stopniu utożsamiają bariery swojego indywidualnego działania z tymi, wobec których w ogóle stoją współcześnie związki zawodowe. W dobie gospodarki rynkowej przed związkami zawodowymi stają zatem szeroko rozumiane wyzwania obrony podstawowych praw pracowniczych, a więc monitorowania wielkości i warunków pracy, a także możliwości osiągnięcia stabilizacji zawodowej w postaci podpisania umowy na czas nieokreślony. Definicje „dobrego pracownika” są uzależnione od tego, czy jest on związkowcem, czy nie. Zestaw sprzeczności pracodawców i pracobiorców łączy się z dążeniem do maksymalizacji własnych zysków. Od pracobiorców oczekuje się więc pełnej dyspozycyjności do podjęcia pracy w nadgodzinach, niezbyt wygórowanych oczekiwań płacowych, rzetelnego wypełniania obowiązków, a najlepiej dobrowolnego utożsamiania się z celami firmy i dużego osobistego zaangażowania – temu przynajmniej ma służyć zastosowanie koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi (M. ARMSTRONG, 2000). Zasady pracy na współczesnym rynku są w opinii związkowczyń dyktowane przez pracodawców i reprezentujące ich szczeble kierownicze, a powtarzający się kod *in vivo*: „ludzie po prostu boją się”, mówi o wszechobecnym strachu przed zrzeszaniem się, publicznym wygłaszaniem krytyki czy nawet otwartym artykułowaniem swoich doraźnych oczekiwań w zakresie organizacji pracy. Taki stan rzeczy przekłada się też na niski poziom uzwiązkowania, w tym zwłaszcza osób młodych. W szczególnej sytuacji wydają się także znajdować kobiety, bo w ich wypadku można mówić o nakładaniu się negatywnych stereotypów płci i działalności związkowej. Respondentki mówiły więc zarówno o „wojnie wydanej związkowcom”, jak i o kobietach jako słabszej stronie stosunków pracowniczych. W mediach nagłaśniane są dość szeroko negatywne zachowania i potencjalne zagrożenia ze strony związków zawodowych, a brakuje analogicznych i proporcjonalnych opisów dotyczących pracodawców (W. KOZEK, 2003). Charakterystyczne jest w tych wypowiedziach ciągle wskazywanie na obawy przed zrzeszaniem się w ruchu związkowym interpretowanym jako czynnik utrudniający indywidualne kariery pracownicze. Spadek uzwiązkowania wśród najmłodszych pracowników lub dopiero rozpoczynających pracę w tym kontekście wydaje się wręcz „oczywisty” jako stosowanie strategii na indywidualne zdobycie i utrzymanie pracy.

Respondentki sygnalizowały także **deficyty kobiecej solidarności** i trudność prowadzenia wspólnej polityki prokobiecej jako przeszkodę dla działalności związkowej:

Myślę, że porażką jest niemożność stworzenia lobby silnego wewnątrz-związkowego, dzięki któremu udało się przyjąć tę właśnie politykę związkową wobec kobiet. Ja pracuję... Sukcesem w jakimś sensie jest to, że w ostatniej uchwale programowej znalazły się zapisy dotyczące kobiet czy sytuacji kobiet na rynku pracy, konieczności monitorowania sytuacji kobiet na rynku pracy. To jest ogromny sukces w porównaniu z podejściem, które było do dzisiaj, a mianowicie podejściem takim, że wszyscy pracownicy są równi, czy to kobiety, czy mężczyźni, w związku z tym to, co robią organizacje związkowe, jeżeli wynegocjują na przykład czy w zakładzie pracy, czy na poziomie krajowym, to nie rozdzielają tych negocjacji na grupy.

R.14

Brak współpracy kobiet, bo tego jest brak. Jest bardzo dużo mądrych kobiet i tak jak właśnie rozmawialiśmy na tym spotkaniu, ale poprzez zazdrość, bo ogólnie to jest zazdrość. Bo ta ma więcej kolegów, bo ta ma większe powodzenie, bo ta lepiej wygląda. Nie wiem, ja takich rzeczy nie rozumiem. Ja się cieszę, że moja koleżanka ładnie wygląda, to patrzę na mnie, jakbym chciała coś od kogoś, ci co mnie znają, nie. Przyszłam teraz w nowe środowisko, ja powiedziałam parę komplementów, prawdziwych komplementów, nie jakichś tam naciąganych... to co ja od nich chcę. Mówię, ludzie, kim wy jesteście, no przecież ja nie mówię nic złego, no ładnie wyglądasz no, załóżmy, że czy masz ładną fryzurę, czy bluzkę, no co to jest takiego... Ludzie nie umieją nic powiedzieć pozytywnego drugiemu człowiekowi, a jeżeli mówią, to nie jest to prawdziwe.

R.1

Sekcja Kobiet NSZZ „Solidarność” powinna stać na straży tworzenia kobiecego lobby opartego na wzajemnym wsparciu, ale w istocie jej działaczki koncentrowały się dotąd na problemach raczej o charakterze bieżącym i związanym z życiem regionów niż na koordynacji wspólnej polityki na poziomie krajowym. Jak pokazuje historia sekcji, już na początku jej działania ukrócono jej dążenia do autonomicznego i podmiotowego wyrażania opinii, co mogło doprowadzić do zmniejszenia zasięgu jej działania. W ramach sekcji nie ma więc planu systemowego monitorowania sytuacji pracowniczej kobiet w III RP czy przynajmniej dotąd nie było. Brakowało też, jak wskazały respondentki, zrozumienia męskich działaczy dla odrębności i specyfiki kobiecych problemów pracowniczych, a podejście uniwersalistyczne w istocie było „ślepe” na problem płci. Termin „dyskryminacja kobiet na rynku pracy” nie cieszył się popularnością, a w każdym razie nie szły za nim konkretne ciągłe działania dotyczące wyrównywania warunków i szans funkcjonowania kobiet na rynku. Jak zauważają współczesne liderki tej sekcji, nawet dla nich dostrzeżenie trudniejszej sytuacji

rynkowej kobiet wymagało pewnego czasu, wysiłku i celowego ukierunkowania uwagi, dla której inspiracją były wytyczne Unii Europejskiej i organizacji kobiecych. Respondentki stwierdziły ten brak współpracy kobiet w realizacji dążeń do rozwiązywania kobiecych problemów pracowniczych i zastanawiały się nad jego przyczynami. W świetle ich wypowiedzi widać brak zarówno kobiecej solidarności, jak i wypracowania konkretnej i wspólnie zaakceptowanej polityki rozwiązywania tych problemów, co powoduje, że same działaczki koncentrują się na rozwiązywaniu indywidualnych problemów pracowniczych.

Przyczyny odczuwanych barier wiążą się także z postrzeganiem **brakiem pełnej spójności** działań związkowych, w tym szeregowych członków przyjmujących też orientacje roszczeniowe i najwyższych władz związkowych upominanych za nadmierne upolitycznienie związku. Ten odczuwany brak pełnej spójności wewnątrzwiązkowej ilustrują następujące wypowiedzi:

Nie jestem zadowolona z polityki władz związkowych, bardzo mała pomoc, bardzo mała pomoc organiczna dla poszczególnych jednostek, dla poszczególnych komisji małych zakładowych, brak... Mnóstwo szkoleń, które są bez sensu, bo szkolenie, które polega, np. z kodeksu pracy, no i czytają mi kodeks pracy, no a ja też wezmę książkę i se sama przeczytam. Zawsze mi brakowało czegoś takiego, żeby nas uczyli, jak możemy to wykorzystywać w praktyce. Jak się spotykamy, prawda, z różnymi rzeczami, co możemy... przecież ja sama mogę wyszukać przepis, ale nie wiem, jak je łączyć; no i nadmierne zainteresowanie polityką.

R.3

[...] ludzie są różni i na przykład lubię załatwiać dla ludzi pewne rzeczy, natomiast mężczy mnie takie... niezrozumienie i nastawienie ludzi cały czas roszczeniowo. Męczyło mnie to kiedyś i męczy mnie to teraz i nie bardzo sobie właściwie z tym radzę. Natomiast ludzie uważają, że jeśli już jestem przewodniczącą, to reszta osób jest jak gdyby zwolniona od odpowiedzialności, od pomocy... od myślenia, że ktoś robi, że ktoś załatwi itd. Generalnie zawsze lubiałam załatwiać różne rzeczy dla ludzi, a jeśli były tylko na to fundusze..., to sprawiało mi to wielką przyjemność, mnie też osobiście. [...] W moich działaniach, uważam, że może, nie wiem, jakoś nie potrafię... Może młode osoby nie garną się. Uważam, że jakoś za mało osób z tego młodego pokolenia wciągnęłam w szeregi związku, w chęć, jak gdyby, współdziałania ze mną, to tak troszkę nad tym ubolewam.

R.5

Jest to w istocie brak harmonijnej komunikacji i wypracowania wspólnej wizji związkowych działań na podstawie potrzeb i oczekiwań. Zadanie ukształ-

towania takiej wizji nie jest łatwe, bo wiąże się ze specyfiką funkcjonowania organizacji na poziomach zakładowych, branżowych i ich uaktualniania. Dodatkowo, na te odmienności nakłada się specyfika interesów związkowców opierająca się na różnych kategoriach demograficznych, typu: wiek, płeć, stanowisko. Jest to też problem podziału na członków szeregowych, będących w istocie beneficjentami, i ich liderów czy liderki. Pewną trudność w uzyskaniu spójności wizji członków generuje także różnorodność ich poglądów politycznych i sympatii partyjnych. Nadmierne zaangażowanie polityczne związku było również poddawane krytyce przez respondentki. Źródeł napięcia wewnątrzwiązkowego można się też doszukiwać w kwestii przestrzegania wartości chrześcijańskich – z jednej strony związki w preambule swojego statutu odwołuje się do etyki chrześcijańskiej i katolickiej nauki społecznej, a z drugiej stara się o zachowanie otwartej postawy w tym zakresie i nie uzależnia kwestii członkostwa związkowego od przyjmowanego wyznania. Podobne źródła napięć można jednak zauważyć także w innych typach organizacji związkowych. Można powiedzieć, że związki zawodowe w społeczeństwie demokratycznym muszą radzić sobie z pluralizmem orientacji ideologicznych i orientacji na wartości swoich członków. Różnorodność branż, kategorii demograficznych, sympatii politycznych oraz wyznań i praktyk religijnych wpływa więc na odmienności postrzegania interesów pracowniczych członków związku i składa się na sygnalizowany przez respondentki brak jego spójności.

Samo mówienie o własnych porażkach czy trudnościach działania także wymaga pewnego wysiłku. Respondentki zwróciły uwagę, że nie natrafiły na poważne bariery, a w każdym razie **trudno jest im je wyraźnie zdefiniować**. Na kwestię tę wskazują następujące wypowiedzi:

No największą barierę, no może to, że niektóre rzeczy... blokowane są... nie można niektórych rzeczy... wtedy się wycofuję, przeforsowanie... wycofuję się, bo nie widzę sensu. No ja też się denerwuję, też się jakoś... No w tej chwili, no to może jest ich mniej, bo jak mogą być, jak się jest tam członkiem zarządu czy delegatem, to jest inaczej. W tej chwili no... spokojnie jest.

R.6

No ja w zasadzie nie trafiłam na jakieś bariery. Może tylko to, że panowie z niedowierzaniem przyjmowali moje kolejne inicjatywy, np. założyłam przy regionie biuro do spraw kobiet. To jest biuro, które działa na zasadzie wolontariatu, czyli przychodzą panie z Solidarności, pełnią dyżury i przyjmują interesantów, przyjmują osoby z miasta, które mają problemy, np. z narkomanią, które mają problemy z przemocą w rodzinie. I zawiązałyśmy taki ogromny krąg ludzi, którzy w różnych instytucjach nam pomagają, czyli mamy osoby z prewencji, policji, z wydziału lokalowego, mamy osoby z miejskiego ośrodka pomocy rodziny i pomocy

społecznej, czyli jak ktoś przyjdzie i ma jakąś sprawę, to zawsze jesteśmy w stanie skierować go do odpowiedniej instytucji, która tą pomoc może udzielić i w momencie kiedy zakładałam to biuro, to panowie mówili, co Ty robisz, przecież to się nie uda, będzie to trwało rok, albo dwa. Okazało się, że trwa już od 99 roku, czyli dosyć długo.

R.12

W opiniach respondentek bariery są więc czasem trudno uchwytnie, ale na pewno wymagają tego, by je przewyżać czy przechodzić ponad nimi do dalszego działania. Wydaje się, że samo precyzowanie trudności czy refleksja nad własnymi porażkami są o tyle istotne, że przyczyniają się do ulepszenia sposobów własnych działań. Wymaga to jednak przede wszystkim refleksji samodzielnej. Uwagę zwraca dodatkowo fakt, że respondentki niepytane o ich sprawy rodzinne często kwestię tę podnosiły, choć nie w kontekście barier, ale raczej specyfiki problemów pracowniczych i związkowych kobiet. Sprawy rodzinne były pokazywane przede wszystkim przez pryzmat posiadanego potomstwa, w tym pewnej dumy z jego posiadania, trudności o charakterze wychowawczym czy opiekuńczym, przykładu przekazywanego młodszemu pokoleniu. W wypowiedziach respondentek istotne jest więc przenikanie się sfery życia publicznego i prywatnego, a w każdym razie akcentowanie kwestii posiadania potomstwa i łączących się z tym aspektów.

Problematyki barier kobiecej aktywności związkowej dotyczyło też pytanie o przyczyny statystycznej przewagi mężczyzn w związkach zawodowych. Powszechnie podawanym przez respondentki wyjaśnieniem dominacji mężczyzn wśród związkowców była **mniejsza ilość czasu wolnego** kobiet, związana z ich większym uwikłaniem w role małżeńskie, rodzinne, rodzicielskie i te związane bezpośrednio z utrzymaniem porządku w sferze domowej. Świadczą o tym następujące opinie:

Dlatego, że mają więcej czasu, to jest pierwsze... na pewno mają więcej czasu od kobiet. Kobiety, no to działają wtedy, jak dzieci mają większe i już wtedy mogą zostawić je pod opieką, łatwiej zostawić pod opieką czy babci, czy nawet męża i coś zrobić, niż... a mężczyzna zawsze znajdzie na to czas. Bo kobieta zajmuje się domem. Na pewno jest to podstawą – mężczyźni mają więcej czasu i są bardziej zaangażowani, więcej pyskują, prawda... jak np. coś wywalczą dla swoich kolegów, to na pewno inaczej, łatwiej mu tam w jakiś odpowiedni sposób powiedzieć, kobiety raczej łagodzą te obyczaje. No i to chyba jest podstawą.

R.6

Kobiety po prostu mają zazwyczaj mniej czasu, to z resztą, to nie jest tak do końca, że kobiety nie chcą, że kobiety się boją. One po pierwsze,

dlatego, że zostały tak wychowane, że mają się z gruntu, one przede wszystkim, zajmować się domem i dziećmi, a mężczyzna jest od zarabiania pieniędzy, to jest pierwsza rzecz, to jest kwestia tego etosu wychowania, tak.

R.11

Respondentki zauważały, że kobiety mają mniej czasu na działalność związkową, bo jest na nie wywierana presja społeczna, zwłaszcza w toku wychowania i podjęcia życia rodzinnego, aby priorytetowo traktowały role rodzinne. Ale respondentki dostrzegały też fakt, że część kobiet „dobrowolnie” ulega tej presji i koncentruje się na sferze prywatnej, przynajmniej na pewnych etapach swojego życia. Z tym stanem rzeczy związany jest także spreczny zestaw uczuć, w tym beznadziejność walki ze społeczną opresją i konieczność jej podjęcia. Wiąże się to z jednej strony z szacunkiem dla kobiet wybierających priorytety rodzinne, a z drugiej – z dużym dystansem czy wręcz niechęcią do takiej postawy jako wskazującej na brak asertywności i przyzwolenie na bycie wykorzystywanym. W sytuację kobiet wpisane są więc sprzeczne orientacje działań i bardzo zróżnicowany stosunek respondentek do nich. Warto zwrócić uwagę, że w sferze życia rodzinnego można wyróżnić: role rodzicielskie związane z wychowaniem potomstwa, role małżeńskie dotyczące relacji między partnerami związku, role rodzinne związane z opieką nad chorymi lub starszymi oraz role domowe dotyczące utrzymania porządku. Sama rodzina w Polsce i na świecie ewoluje (T. SZLENDAK, 2010), przy czym podstawowym kierunkiem tej ewolucji są coraz bardziej partnerskie relacje między jej członkami. Dotychczasowe polskie badania (A. TITKOW, D. DUCH-KRZYSTOSZEK, B. BUDROWSKA, 2004) wskazują jednak ciągle niewspółmiernie większe obciążenie kobiet związane z obowiązkami prowadzenia domu. Można odnieść wrażenie, że ta odmienność ról kobiet i mężczyzn w sferze życia prywatnego (role rodzinne, małżeńskie, rodzicielskie i domowe) jest uznawana za „oczywistą” i respondentki ją z jednej strony zauważają, a z drugiej ciągle nie potrafią indywidualnie wpłynąć na zmianę tego stanu rzeczy.

Mniejsza obecność kobiet w związkach zawodowych jest także wynikiem powszechnie przyjętych **większych nieformalnych oczekiwań** wobec kobiecych obowiązków w sferze prywatnej. To zjawisko opisywane jest następująco:

Kobiety są bardzo obciążone i naprawdę wybierając karierę, muszą się decydować na, nie wiem, na życie jako singiel czy bezdzietność, no, jakieś jedno dziecko albo mają duże poparcie rodziny, są, że tak powiem, zamożne i od początku stać je, stać je na dzieci, stać je na te nianie, prawda, bo takie przypadki też znam... [...] To jest trudne, bardzo trudne, a ten start właśnie, a potem taki opóźniony rozwój, bo zaczynam te dzieci odchowować, to facet już jest na jakimś stołku. No i tutaj ja jestem

strasznie za tymi parytetami, bo to nie tak, żeby to na zawsze, tylko przyzwyczaić społeczeństwo, że to kobiety mogą. To jest kwestia mentalności, przyzwyczajenia, to samo nie pójdzie.

R.3

No wynika to z obowiązków, po drugie, no wynika to chyba trochę z obyczajowości. Teraz już się zaciera, ale mówię, że te osoby, które działają, są to osoby już w jakimś określonym wieku. Bo nie jest dobrze przyjęte wśród drugiej strony, żeby kobieta wyjeżdżała na noc, nie przychodziła do domu, a ponadto są sprawy takie, że jak wyjeżdża się, to trudno, żeby wrócić w ciągu jednego dnia. Są to wyjazdy dwudniowe, jakieś tam, no zebrania, szkolenia, to nie bardzo tak sobie możemy na to pozwolić.

R.5

W świetle wypowiedzi respondentek widać, że powszechnie akceptowane jest nie tylko większe zaangażowanie kobiet w role rodzinne, rodzicielskie i domowe, ale odmienne standardy obyczajowe związane z wykonywaniem tych ról. Oczekiwana jest więc od kobiet odpowiedzialność za sprawy domu oraz dyspozycyjność w wypełnianiu obowiązków w sferze prywatnej, czyli ciągła dostępność kobiet. Są to zatem istotne utrudnienia dla możliwości uczestniczenia w szkoleniach, zebraniach czy delegacjach związkowych. Taki stan rzeczy wiązany jest z tradycją podziału ról płci w sferze prywatnej, a indywidualna strategia odejścia od tych przyzwyczajęń jest łączona z bezdietnością lub brakiem zobowiązań małżeńskich. W oczach respondentek mężczyźni przyjmują ten tradycyjny podział ról jako pożądany i w większości nie chcą zrezygnować ze swojej uprzywilejowanej pozycji. Można tu mówić o odczuwaniu odmiennego standardu płci, a więc kobiet, których realizacja ambicji związkowej działalności jest uzależniona od wcześniejszego wypełnienia ról prywatnych, a także mężczyzn, których obowiązki rodzinne dotyczą w zdecydowanie mniejszym zakresie. Te nierówności znajdują, w opinii respondentek, wyraz zarówno w życiu obyczajowym, dyktującym kobietom inną logikę działania, jak i w powszechnej mentalności, która ciągle powoduje inne podejście do możliwości kobiecego udziału w konferencjach, szkoleniach czy negocjacjach. Przyzwolenie dla udziału kobiet w życiu związkowym ma, w tym sensie, charakter warunkowy, bo najpierw, zgodnie ze społecznymi oczekiwaniami, powinny one zabezpieczyć funkcjonowanie pozostawionej przez siebie sfery prywatnej. Myślę, że z perspektywy teorii P. Bourdieu wypowiedzi respondentek dotyczące niższej aktywności związkowej kobiet można uznać za wyraz ulegania przemocy symbolicznej. Same badane nie posługiwały się terminem „przemoc symboliczna”, ale ich opisy większych nieformalnych oczekiwań, z jakimi spotykają się kobiety w sferze prywatnej, i powiązana z tym mniejsza ilość ich czasu wyraźnie na tego typu

charakter problemu wskazują. Dodatkowo, badane były wobec tego stanu rzeczy dość bezradne.

Respondentki wskazały także **odmienne cechy płci** jako czynnik różniący ich przynależność i aktywność związkową. Ilustrują to następujące głosy:

Mężczyźni jak gdyby są tacy troszkę, nawet nie umiem tego określić, bardziej odważni, może dlatego, że mniej sobie zdają sprawę niż kobiety... Są bardziej tacy, jakbym powiedziała, że nieodpowiedzialni, to bym ich pokrzywdziła, no bo nie o to chodzi, ale chyba naprawdę niezdający sobie sprawy, bo kobieta musi wyważyć co za, co przeciw; zresztą tych obowiązków ma dużo. Natomiast mężczyzna przychodzi do domu, on mówi, że on ma dzisiaj zebranie i jego, to właściwie, tak naprawdę nie interesuje, tak pranie, sprząatanie itd. No on ma to i tam jest umówiony. A kobieta raczej jest – tak – ostrożna. Do tego i jeśli takiej kobiecie warunki rodzinne, domowe pomagają, znaczy ta druga strona pomaga, i pozwalają, to wtedy ona może sobie pozwolić właśnie na działalność jakąś taką związkową, chyba że to też jest jakaś taka..., chyba że to też jest taka, jak w przypadku mężczyzn i kobiet, „hetera kobita”, sama wiatrem, okrętem i żeglarzem.

R.5

No... Bo dziewczyny są właśnie tak mniej otwarte, mniej rzutkie i po prostu mają pracę w domu. Przyjdą z pracy jednej do drugiej, prawda, a mężczyźni no, to już mogą działać, i po pracy mogą zostać, bo jak człowiek leci do pracy, z pracy do domu, dziecko, szkoła, prawda, to tak troszkę gorzej jest z tym, że mają więcej obowiązków. Mężczyźni, no, mają lżej. Tak że taka jest sprawa.

R.7

Wypowiedzi krytyczne liderek związkowych o kobietach stanowią potwierdzenie nierówności szans płci w działalności związkowej, ale przyjmują też ten stan rzeczy jako w zasadzie „oczywisty”, bo nie wywołuje on istotnego buntu. W głosach tych cechy płci są związane z oczekiwaniami społecznymi, a więc „mężczyźni mają lżej” czy są bardziej dyspozycyjni w zakresie możliwości działań publicznych, bo są im stawiane mniejsze oczekiwania w obszarze życia prywatnego. W wypadku kobiet jest odwrotnie. Większe kobiecie zaangażowanie w życie rodzinne, rodzicielskie i poczucie większych zobowiązań w tym zakresie także można wiązać z większą wywieraną presją społeczną. Tak również można interpretować występujące w wypowiedziach określenia mężczyzn jako dominujących i kobiet jako osób podporządkowanych. Dodatkowo, wpływa na to fakt nagłaśniania męskich i niedoceny kobiecych osiągnięć

czy obecność – jak stwierdzały badane – elementów seksistowskiego podejścia do oceny kobiecych możliwości, a więc z perspektywy „atrakcyjności towaru”. W tym sensie można także zauważyć odczuwane przez respondentki stereotypowe i stygmatyzujące podejście do płci. Bycie mężczyzną było więc wcześniej w związkowych interpretacjach wiązane z walką o zarobki pozwalające na utrzymanie rodziny i w tym celu związkowcy się aktywizowali. Kobietom, zarówno pracującym, jak i działającym w związkach zawodowych, przypadały z kolei nie tyle role przywódcze, ile te wspierające męską walkę o przyjazne oblicze rynkowej gospodarki III RP. W tym kontekście mężczyźni są ciągle odbierani jako bardziej skoncentrowani na własnych ambicjach i planach, a kobiety jako biorące bardziej pod uwagę inne otaczające je osoby i przyjmujące role publiczne poniżej potencjału swoich możliwości. Można odnieść wrażenie, że respondentki odczuwały ten stan rzeczy jako niesprawiedliwy i kwestionowały taką „równość płci”, choć równocześnie wydawały się wobec niej bezradne.

Z problemem mniejszego uczestnictwa wiąże się pytanie, czy warto zabiegać o jego zwiększenie. W opinii respondentek, zdecydowanie tak, choć jest to proces złożony, wymagający prowadzenia akcji uświadamiających rolę związkowców, tłumaczący potrzebę funkcjonowania w sferze społecznej, a więc jest to przede wszystkim praca nad kobiecą świadomością. W tę rolę wpisuje się właśnie Sekcja Kobiet, sprzyjająca kobiecej integracji oraz wsparciu. Konieczna w tym celu jest jednak, jak mówią respondentki, również pomoc instytucjonalna, a zatem rozbudowa sieci żłobków, przedszkoli, opieki świetlicowej, ośrodków opieki nad osobami starszymi, chorymi czy niepełnymi. Chodzi też o to, by ośrodki te były satysfakcjonujące w zakresie jakości działania i dostępne finansowo dla zainteresowanych. Współcześnie realizowana polityka dotycząca tych kwestii określana jest jednak jako „antyrodzinna”. Respondentki podkreślają także wagę budowania bardziej partnerskich relacji małżeńskich i zmiany mentalności, które powinny w tym zakresie zachodzić. Powszechne jest jednak też odwoływanie się do potrzeby wsparcia ze strony szerszej rodziny. Bardzo ciekawa, choć mało nagłośniona, a w każdym razie niezrealizowana praktycznie, była także inicjatywa związana z możliwością zabierania potomstwa na szkolenia związkowe czy organizowania opieki związkowej nad nim, chociażby koleżeńskej, podczas ważnych zebrań czy akcji pikietowych. W praktyce jednak nie odnotowano tego typu wsparcia, pozostawiając kwestię opieki nad dziećmi w gestii samych zainteresowanych kobiet.

W zakresie życia zawodowego można wyróżnić wiele kategorii problemów pracowniczych kobiet, a jeden z nich można prowokacyjnie określić za respondentką jako: **dzieci**, choć w istocie chodzi tu o problem miejsca kobiet w życiu domowym i rodzinnym oraz związaną z tym kwestię godzenia ról rodzinnych i zawodowych. Ilustrują to następujące wypowiedzi:

No głównym problemem kobiet to są ich dzieci. Dzieci, no bo jak nie ma dzieci, to wiadomo no przecież kobieta jest wtedy równorzędnym partnerem mężczyzny, tak samo jest dyspozycyjna. Kobieta mająca dzieci nie jest dyspozycyjna. Tak np. u mnie część zespołów opiera swoją pracę też na pewnych pomiarach, badaniach na zewnątrz, musi jeździć po Polsce, tak, no i już jest problem, już jest problem, prawda, bo kobieta nie za bardzo może, mająca dzieci, jeszcze szczególnie małe, nie może sobie tak wyjeżdżać bez przerwy na tydzień czasu np. żeby jej nie było w domu. I zauważyłam, że często w tych zespołach, które mają takie tematy badawcze na zewnątrz, chętnie kierownicy oczywiście zatrudniają wtedy mężczyzn. Ale to wynika, nie mogą mieć do nich pretensji, bo wiadomo, że ten facet, nawet jak ma małe dzieci, to on zostawi tą żonę z dziećmi i pojedzie, tak.

R.3

No w ogóle wiadomo, że opieka nad dziećmi w głównej mierze dotyczy kobiet. Tak się przyjęło, mimo że są tam już jakieś zmiany, które przede wszystkim mężczyzn dotyczą, czyli urlopy wychowawcze dla ojców, jest ta możliwość w jakiś sposób, ale nie jest to jeszcze, przynajmniej w naszym społeczeństwie, rozpowszechnione i wiadomo, że kobieta tutaj zajmuje się dzieckiem, m.in. dlatego, że te zarobki tak się kształtują. Pensja kobiety jest właściwie drugorzędnym elementem w gospodarstwie domowym. Często już teraz, przynajmniej przy tych problemach starzejących się społeczeństwach, to kobieta powinna się jeszcze mamą zająć, ojcem chorym, drugim, trzecim pokoleniem, tak że to też jest takie, z jednej strony zajmuje się dziećmi, z drugiej chorą babcią jeszcze często.

R.10

W tym sensie można zauważyć, że ciągle w opinii respondentek posiadanie potomstwa oznacza niewspółmierne wyzwania dla każdej z płci. Pojawienie się dzieci jest traktowane jako moment przełomowy w kobiecym życiu pracowniczym, podczas gdy dla życia zawodowego mężczyzny ma to znaczenie zdecydowanie mniejsze. Współcześnie, zarówno ojciec, jak i matka mają możliwość skorzystania z urlopu wychowawczego, ale tradycyjnie oczekuje się tego od kobiety. Działaczki zauważają, że w obawie o swoją karierę kobiety „uruchamiają babcię czy nianię”, wracając szybko do aktywności zawodowej, co jednak powoduje też pewną krytykę środowiska społecznego, związaną z pytaniem, czy tak można... Młode matki znajdują się więc w położeniu dość paradoksalnym, bo niezależnie od podjętej decyzji dotyczącej skorzystania z urlopu wychowawczego mogą się spotkać z dezaprobatą. Systemowy poziom wsparcia dla kobiet, rodzin czy osób samotnych wychowujących potomstwo nie jest w III RP satysfakcjonujący. Mężczyzna pozostawiający małe dziecko z powodu

podróży służbowej czy związkowej nie spotyka się z dezaprobatą społeczną, kobieta – tak. Podwójne standardy związane zarówno z rolą rodzicielską, jak i rolą rodzinną dotyczącą opieki nad starszymi członkami rodziny są więc przez respondentki dostrzegane, ale wiąże się to również z poczuciem bezsilności wobec takiego stanu rzeczy czy z naturalizowaniem kobiecych i męskich powinności rodzicielskich i rodzinnych. Wymagana na współczesnym rynku pracy dyspozycyjność stawia na wyraźne oddzielenie sfery rodzinnej od zawodowej. W rzeczywistości jednak problemy przemocy w rodzinie, alkoholizmu, choroby, narkomanii, samotnego macierzyństwa to także te, z jakimi zgłaszają się kobiety na dyżury sekcji kobiecej w rejonach. Zgodne z liberalną polityką rozdzielenie sfery rodzinnej i zawodowej nie znajduje tu potwierdzenia. W wypadku kobiet to, co rodzicielskie i rodzinne, bardzo mocno przenika i rzuca się na to, co pracownicze.

Charakterystyczny kobiecy problem pracowniczy stanowią również **mniejsze zarobki**. Spostrzeżenie to zawierają następujące wypowiedzi:

No myślę, że to na pewno są mniejsze stawki. Kobieta na pewno wykonuje nie mniej niż mężczyzna, wykonuje na pewno lepiej swoją pracę niż mężczyzna, bardziej się przykłada do pracy, jest bardziej odpowiedzialna na pewno, ale niestety tak czy inaczej ma pensję zazwyczaj dużo niższą. Kobieta, no wiadomo, jest przyzwyczajona do pracy, bo i dom musi utrzymać i idzie do pracy, natomiast mężczyźni różnie..., ale wykonując ten sam zakres obowiązków, to myślę, że kobiety są dużo lepszymi pracownikami niż mężczyźni.

R.2

Typowo kobiece... Wynagrodzenia. Ciężko jest z tym wszystkim. To zależy też wszystko od zakładu pracy. U nas w zakładzie występują takie problemy. Dziewczyny po urlopach wychowawczych, zanim znowu zaczną awansować czy lepiej zarabiać, to dużo muszą przejść. Młodzi ludzie przychodzą, to mają wyższe pensje niż te, które były na urlopach wychowawczych. One muszą dojść do tego, a oni już z większą stawką zostają przyjęci. Tak że jest ciężko, ciężko jest pod tym względem. To takie są te, te problemy, wie pani, no, trudno powiedzieć, bo różne są, różne... Ale jakoś dziewczyny dają sobie radę z tym. Jak już jest jakoś tak bardzo źle, to się pomaga, rozmawia czy doradza, prawda...

R.8

Analizy statystyczne potwierdzają niższe kobiece zarobki na tych samych co mężczyźni stanowiskach. Dodatkowo, jest to także problem segmentacji poziomej i usytuowania kobiet w branżach niżej wynagradzanych. Dostęp do informacji o zarobkach jest przy tym utrudniony przez ustawę o ochronie danych

osobowych, co powoduje dodatkowe konflikty i przekazywanie tych informacji tzw. pocztą pantoflową. Podobnie praktyki utajniania premii nie tylko nie spełniają swojej motywacyjnej funkcji, ale mogą być kolejnym czynnikiem konfliktogennym.

Inny często wymieniany kobiecy problem pracowniczy wiąże się z trudnością **kobiecych awansów** i dostępu do wyższych stanowisk. Kwestia ta była poruszana także w kontekście priorytetów działań związkowych, o jakie warto zabiegać. Przedstawiają ją następujące opisy:

No oczywiście, zupełnie inaczej awansuje, tak jak już było mówione wcześniej w wywiadach, kto inny zostaje dziekanem, śmieszna sytuacja np. na wydziale pielęgniarskim, nie jest dziekanem pielęgniarka, która ma tytuł doktora, absolutnie, tylko lekarz, mężczyzna oczywiście, żeby nie było wątpliwości. Nie kobieta pielęgniarka, nie. No takie sytuacje są wszędzie i już.

R.10

To znaczy, na pewno, na pewno, jeżeli, wyobraźmy sobie sytuację, kiedy przychodzi młoda kobieta, rozpoczyna pracę, zakłada rodzinę, idzie na urlop, to ta kariera nie obraca się tak jak... W tym czasie mężczyzna normalnie awansuje, a kobieta wraca i zaczyna od nowa. [...] Natomiast osoba, która, że tak powiem, ma początek zawodowy, to niby zaczyna pracę, ale jedno dziecko, drugie dziecko, i wraca, i zaczyna od nowa. Problem przedszkoli, żłobków, to jest jednak trudne do rozwiązania. Ja myślałam, że to jest tylko... Przynajmniej w Szczecinie... tu nie ma tych publicznych. A urzędniczek nie stać, pracownicy administracji, która zarabia grosze, ma młodego męża, który też jest na początku kariery zawodowej, żeby do przedszkola puścić dzieci.

R.15

Ponownie można zatem powiedzieć, że o karierze zawodowej kobiet w znacznym stopniu decyduje posiadanie dzieci. Respondentki zwróciły jednak uwagę na problem niedoceniań kobiecych osiągnięć, traktowania kobiet jako osób do „mrówczej pracy”, które czasem nie są nagradzane nawet pochwałami słownymi. Na możliwość kobiecych awansów składa się więc w znaczącym stopniu sposób ich traktowania w toku pracy. Problem „szklanego sufitu”, czyli niewidzialnych barier oddzielających kobiety od faktycznej możliwości piastowania najwyższych stanowisk, został przez polskie socjolożki dostrzeżony jako funkcjonujący w III RP i omówiony w odrębnym opracowaniu (A. Trtkow, red., 2003), co można uznać za pierwszy krok w kierunku jego systemowego przezwyciężania.

Na problemy pracownicze kobiet wpływa też **sposób traktowania kobiecej aktywności zawodowej**, sprowadzanej ciągle do roli rezerwowej siły roboczej, a nie ujmowanej jako rodzaj trwałej normy działania rynku i w pełni uzasadnionej. W tym znaczeniu kobietom trudniej zdobyć i utrzymać pracę, na co wskazują np. takie opinie:

No troszeczkę poruszyłam, że jeśli chodzi o samo zatrudnianie pracownika, to, punkt pierwszy, zazwyczaj pracodawca woli przyjmować mężczyznę niż kobietę z racji właśnie problemów związanych z macierzyństwem i urlopem wychowawczym, to jest rzecz pierwsza. Po drugie, jednak zazwyczaj proponuje się przy zatrudnianiu, nawet na równorzędnych stanowiskach, pracownikom czy na szczeblu jakimś kierowniczym, obojętnie jakim stanowisku, zawsze nieco niższe pobory. To jest taka rutyna, powiedziałabym, zawodowa.

R.11

Ja myślę, że takim problemem najbardziej ogólnym, który jest i dzisiaj, i wczoraj, i pewnie będzie jutro, to jest kwestia traktowania kobiet jako rezerwy. W momencie, kiedy brakuje mężczyzn, wszyscy się rozglądają, cholera, gdzie te kobiety, zróbmy coś, żeby one przyszły. W momencie, kiedy zaczyna brakować miejsc pracy, to niech już one sobie pójdą. [...] z taką sytuacją mieliśmy do czynienia, kiedy w okresie kryzysu zaczęli wracać do pracy mężczyźni, którzy swego czasu pracowali w transporcie miejskim. Z kilku miast mieliśmy takie informacje, że w momencie, kiedy oni sobie odeszli, no nie wiem, pracować do Anglii, Szwecji, Holandii, i tak dalej, ich miejsce zajęły kobiety. Zostały przeszkolone, zatrudnione i zresztą dzisiaj widok kierowcy autobusu kobiety czy tramwajarza nie jest niczym dziwnym. Z tym że one dostały gorsze warunki płacowe. W momencie, kiedy wrócili ci mężczyźni do pracy, pracodawca mówił dwie rzeczy dla mnie w ogóle nie do przyjęcia, po pierwsze mówi tak, bardzo chętnie zatrudnię cię z powrotem, czyli w tym momencie ta kobieta już nie była potrzebna, w ogóle babo do garów. Tak, zatrudnię cię z powrotem bardzo chętnie, ale druga rzecz – jak się zgodzisz na te warunki finansowe, jakie miała twoja poprzedniczka.

R.14

W świetle przytoczonych opisów mężczyzna jest traktowany jako pracownik pierwszorzędny, bo bardziej niż kobieta pożądanym na rynku pracy zawodowej. Z takim ujęciem wiąże się cały wachlarz męskiego uprzywilejowania – mężczyznom łatwiej znaleźć pracę, utrzymać ją, rozwijać się zawodowo, awansować czy otrzymywać wyższe wynagrodzenie. Traktowanie kobiet jako pracowników drugorzędnych sprzyja jednak ogólnemu pogorszeniu warunków wykonywania

pracy, ponieważ jeśli wraz z postępowaniem feminizacji pewnych zawodów będzie obniżał się ich prestiż, to prędzej czy później odbije się to na warunkach pracy ogółu. Przytoczony przez respondentkę przykład kierowców, których miejsca zajęły kobiety, pokazuje w istocie mechanizm możliwego dumpingu pracy. Oferowanie gorszych warunków w zawodach uznanych za kobiece ma jednak dość długą i powszechną tradycję, a więc dotyczy zmiany społecznego prestiżu osób zajmujących się handlem, sprawujących funkcje biurowe czy zajmujących się wychowaniem najmłodszych. Płeć ma zatem znaczenie zarówno dla segmentacji pionowej na rynku pracy, jak i dla usytuowania osób konkretnej płci w branżach lub zawodach dla nich nietypowych. Branże sfeminizowane, według wypowiedzi respondentek, mają nie tyle mniejszą moc oddziaływania na pracodawców, ile robią to w inny sposób. Często przytaczany był tu protest pielęgniarek w 2007 roku w Warszawie, który przybrał formę tzw. białego miasteczka. Stał się on przykładem siły oddziaływania na pracodawców, a także zobrazowaniem specyfiki kobiecej mobilizacji związkowej. Przy opisywaniu odmienności kobiecego wpływu branż sfeminizowanych wskazywano też cechy charakterystyczne dla kobiecego i męskiego sposobu prowadzenia sporów. Były to osobiste refleksje respondentek, które w istocie mają genderowy charakter, choć badane nie posługiwały się tego typu językiem i nie odwoływały do dorobku studiów kulturowych. Zestawienie protestów górniczych i pielęgniarskich wyraźnie pokazuje inny ich charakter, bo pierwsze wzbudzają raczej strach, drugie – współczucie. Jedne odwołują się do argumentu siły, a drugie raczej do siły argumentów. Jest to więc związane z tworzeniem innego obrazu działań związkowych i charakteru stosunków pracy.

Ze sposobem traktowania kobiet na rynku istotnie wiążą się ich warunki pracy, które respondentki łączyły z problemem **elastycznego zatrudnienia**. Adresowane głównie do kobiet elastyczne formy zatrudnienia widziane były w sposób dość krytyczny, co dobrze oddają następujące wypowiedzi:

Młode kobiety, dobrze wykształcone teraz są, młode kobiety też i mniej wykształcone, bo ja mam do czynienia z koleżankami, które pracują jako woźne, sprzątaczkі, ale też chciałyby mieć pewną stabilizację. I tak naprawdę ta antyrodzinna polityka – bo to jasnym tekstem trzeba powiedzieć – naszych elit, to sprawia to, co jest. Ani system podatkowy, ani system tego właśnie zatrudnienia, zmuszanie do tego powiedzmy samozatrudnienia. Samozatrudnić, to znaczy w momencie – są wolne zawody i rozumiem, to jest ich specyfika, ale to i dotyczy kobiet, i zresztą mężczyzn, powiedzmy, że chce ktoś obniżyć sobie koszty, to mówi, teraz Ty...

R.13

W tej chwili jest w ogóle wykorzystywanie w zasadzie pracy albo na zlecenie, albo na niepełny wymiar czasu pracy, źle powiedziałam, cho-

dzi o umowę na czas określony. I bardzo często jest to powielane wielokrotnie w tej chwili, w kryzysie szczególnie, tłumaczy się to kryzysem, którego dla celów, to jest ciekawe bardzo zjawisko, dla celów zatrudnienia mówi się, że jest kryzys i w związku z tym te umowy na czas określony są powielane w nieskończoność, natomiast w państwie mówi się, że kryzysu nie ma. I to jest zadziwiający paradoks, który właśnie dotyczy zresztą ogółu pracowników, tu nie chodzi nawet tylko o kobiety, ale to dotyczy ogółu pracowników, tak to wygląda. Mówię, kobiety są generalnie w nieco gorszej sytuacji, niestety.

R.11

Respondentki były raczej krytyczne w podejściu do elastycznych form zatrudnienia, ponieważ często nadużywa się ich. Elastyczne formy pracy i zatrudnienia – przykładowo, w postaci krótszego czasu pracy – miały kobietom zaoferować więcej możliwości spędzania go z rodziną, ale w praktyce bywają sprowadzane do mniej korzystnych umów finansowych, niekoniecznie zapewniając rzeczywiste gratyfikacje czasowe. Podejście elastyczne w zakresie miejsca wykonywania pracy miało ułatwić godzenie ról zawodowych i rodzinnych, ale jego ciemne strony wiążą się z utrudnieniami kontaktów społecznych, pełnego rozwoju i pewnymi niedogodnościami pracy wykonywanej w warunkach domowych. Wśród respondentek znajdują się jednak zdecydowane zwolenniczki co najmniej pewnego stopnia elastyczności w zakresie dobrowolności miejsca i godzin wykonywania zadań pracowniczych jako istotnego ułatwienia organizacji własnego rytmu działania. Z wypowiedzi badanych można odczytać nacisk na rzeczywiście dobrowolną, a nie wymuszoną formę elastyczności pracy oraz negatywne podejście do elastycznych form zatrudnienia związanego z umowami cywilnoprawnymi (np. samozatrudnieniem). Dodatkowo, respondentki zwróciły uwagę, że formy te powinny być neutralne płciowo, a więc otwarte jako możliwość dla każdej płci.

Na kobiece problemy pracownicze składa się także kwestia niechęci pracodawców i zarządzających w ich imieniu do osób starszych, a więc dostrzeżenie ageizmu, który mocno uderza w kobiety. Można tu wręcz zauważyć **podwójnie nakładające się negatywne stereotypy**, czyli kobiety jako pracownika drugorzędnego, a do tego osoby starszej („starej baby”). Na problem ten wskazują następujące wypowiedzi:

No przede wszystkim wiek kobiet, nie... Jak jest już kobieta... ma powyżej no pięćdziesiątki, to już w ogóle nie mówię, ale no, to w tej chwili na rynku pracy to najlepiej jest widziana osoba młoda, prawda... Obojętnie, czy to będzie wykształcona, czy to będzie praca fizyczna. Na pewno jest bardzo trudno znaleźć pracę takiej kobiecie wiekowej. To jest chyba główna bariera.

R.6

Kobieta pracuje krócej, więc już na starcie ma niższą emeryturę. Bardzo wiele kobiet było wysyłanych na wcześniejszą emeryturę, no bo jak były trudności finansowe w utrzymaniu zespołu, a trzeba było kogoś zwolnić. Etat zwolnić. No to, jak był wybór kogoś zwolnić z pracy bez środków do życia, żeby był etat, no to była zmuszana osoba, co osiągnęła wiek 55 lat, żeby poszła na emeryturę. My nawet nie mogliśmy takiej osoby bronić, no bo jak będziemy jej bronić, a jej koleżanka, która ma np. 40 lat, zostanie wyrzucona z pracy i zostanie bez środków do życia. Tak że to nie było tak, że te kobiety chciały tak, ot same odejść w wieku 55 lat na emeryturę, tylko były takie sytuacje, czyli wiadomo, ona będzie miała mniejszą emeryturę, tak, no.

R.3

Pracodawcy nie są więc, w opinii respondentek, przyjaźni ani kobietom młodym (postrzeganym jako potencjalne matki), ani tym w wieku 45 plus, które kojarzone są z mniejszym potencjałem wydajności i rozwoju. Takie zwracanie uwagi na negatywne stereotypy starszych kobiet powoduje mniejsze inwestycje w tę kategorię pracowników i mniej potencjalnych ofert pracy do nich adresowanych. Osoby w wieku 50 plus, zwłaszcza kobiety, są niechętnie zatrudniane, szczególnie na stanowiskach tzw. pierwszej linii kontaktu z klientem, ponieważ stereotypowo są postrzegane jako mniej atrakcyjne, chorowite, niesprawne komunikacyjnie. W starzejącym się społeczeństwie pracowniczym w wieku 50 plus mogłyby jednak, paradoksalnie, sprzyjać lepszemu dopasowaniu się firmy do jej otoczenia, o czym przekonują koncepcje zarządzania różnorodnością (R. LAWTHOM, 2003). Mniejsza oferta miejsc pracy adresowana do kobiet i małe szanse przekwalifikowania czy podniesienia kwalifikacji owocują wcześniejszymi kobiecymi emeryturami. W tym sensie strach przed bezrobociem stymuluje do wybierania opcji wcześniejszej emerytury i zadowolenia się niskim, ale stabilnym źródłem utrzymania. W kwestii wieku emerytalnego nie ma jednak jednej powszechnie przyjętej opinii wśród respondentek. Zdania są silnie spolaryzowane – mamy zatem obrończynie dotychczasowego stanu rzeczy, związanego z wcześniejszym przechodzeniem na emeryturę w wieku 60 lat, oraz zwolenniczki wyrównania wieku w imię zrównania szans życiowych i wielkości emerytur.

Wstydliwym problemem pracowniczym kobiet jest **molestowanie seksualne**. Podejście do tej kwestii mogą zilustrować następujące głosy:

No przyszedł do pracy i np. po dwóch tygodniach szef się brał za mnie do całowania, no i dostał w głowę, różne były sytuacje. [...] poskarżyłam się kuzynce mojej, która miała bardzo wysokie stanowisko na kolei, to ona do mnie, bo ty prowokujesz mężczyzn, ja mówię, czym prowokuję, że jestem młoda i atrakcyjna... Był moment taki, że ja mówię,

zastanów się, co ty w ogóle wygadujesz, a w końcu uwierzyłam w to, czym prowokuję, to zaczęłam nosić spodniemy, nie, no ale ja też przecież musiałam założyć sukienkę, mam prawo do tego, tak, ubrać się jak kobieta, ale mam swojego męża i wara jakiemuś panu do mnie...

R.1

Ta sytuacja, która miała miejsce, która ewidentnie była przypadkiem molestowania seksualnego potwierdzonym przez kobiety, które były poddane tym praktykom, kobiety, które były świadkami tych sytuacji itd. Ta sytuacja została dość kiepsko rozwiązana. Ona powinna, moim zdaniem, stanowić taki materiał do analizy dla związków zawodowych i dla prawodawców, co nie działa, co nie zadziało. Dlaczego, po pierwsze, kobiety nie chcą zgłaszać tego typu przypadków? Dlaczego nawet jeśli zgłaszają, to raczej nie ma dobrych rozwiązań? Co jest nie tak? W tej sytuacji, tak jak pod lupą, widać wszystkie ułomności, wszystkie błędy, które zostały popełnione, również przez naszą organizację, bo te panie zgłosiły się o pomoc do naszej organizacji i tą pomoc dostały. Ale na przykład pierwszym, myślę, że najważniejszym błędem było to, że do sądu pracy poszła sprawa o przywrócenie do pracy, a nie molestowanie seksualne. [...] Drugim błędem było to, że ta sprawa przestała być nagłaśniana. Ona była początkowo dosyć mocno opisywana w prasie. Ale w pewnym momencie, po roku, po dwóch, bo ta sprawa się toczyła przez cztery lata, to zostało przykryte innymi problemami, innymi sprawami. Nacisk na sąd, nacisk na pracodawcę zniknął. Pracodawca w tym momencie podjął [...] kolejne kroki do zlikwidowania organizacji związkowej, co mu się udało zresztą. Wyłynęły od nas dwie skargi do MOP o nieprzestrzeganie konwencji o przeciwdziałaniu dyskryminacji wobec kobiet i druga o prawie do uzwiązkowienia. I muszę powiedzieć, że Komitet MOP po naszej stronie stanął i bardzo surowe zalecenia wobec rządu wydał.

R.14

Wypowiedzi respondentek pokazują trudność rozpoznawania i przeciwstawiania się zjawisku molestowania seksualnego, które może przybierać różnicowane postaci, od powtarzających się w dłuższym okresie seksistowskich uwag dotyczących wyglądu konkretnej osoby aż do złożenia oferty typu usługa za seks czy bezpośredniego tego typu działania. Jedna z respondentek, która doświadczyła molestowania seksualnego, opisała też typowe towarzyszące temu zjawisku zachowanie otoczenia pracowniczego, które przypisuje winę ofercie zajścia lub stara się zignorować sytuację. Współczesny polski kodeks prawny zakazuje, oczywiście, molestowania seksualnego, a ciężar dowodu kładzie po stronie pracodawcy (K. KĘDZIORA, K. ŚMISZEK, 2008). Jednym z najgłośniejszych

przypadków zaangażowania NSZZ „Solidarność” w walkę z molestowaniem seksualnym były działania podjęte w fabryce chipsów Frito Lay w Grodzisku Mazowieckim (J. KUBISA, 2009). Przykład ten pokazuje też brutalność relacji między obiema stronami stosunków pracowniczych i możliwość zastosowania niedozwolonych metod działań odwetowych przez pracodawców (np. odpowiedź pozwem na pozew poszkodowanych członkiń). Sprawa ta zakończyła się porażką przewodniczącego zakładowej Solidarności, który udzielił pomocy poszkodowanym pracownikom, ponieważ przed sądem nie udało się udowodnić molestowania seksualnego, a pracodawca doprowadził do upadku organizacji związkowej w zakładzie. Skarga NSZZ „Solidarność” do MOP przyniosła, co prawda, pozytywny skutek, ale nie doprowadziło to do faktycznego zadośćuczynienia dla poszkodowanych, lecz raczej obnażyło słabość ruchu związkowego. Mocniej w działania te była zaangażowana jedna z respondentek, która zwróciła uwagę na błędy popełnione w tej sprawie przez lidera związku i pomagających mu prawników oraz przez same poszkodowane. Sprawa ta bardzo wyraźnie pokazała niewiedzę, jak zachować się w sytuacji molestowania seksualnego, ponieważ pracownice przyszły po pomoc do związku zawodowego dopiero po zwolnieniu ich z pracy i nie złożyły wcześniej skargi na doświadczanie tego typu przemocy, choć sytuacja ta trwała od dłuższego czasu i narastała. Molestowanie seksualne jest ciągle traktowane jako wstydlivy problem pracowniczy, który cieniem kładzie się na jego ofiarach oraz wiązany jest mocniej ze sferą prywatną, a nie zawodową, choć to pracodawca ma obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków pracy. Pokazuje to potencjalną rolę, jaką sekcja kobiet może odegrać, szerząc informację na temat praw pracowniczych i pożądaných zachowań w wypadku ich naruszania. Ważna jest też prewencja w postaci odpowiednich regulaminów i polityki informacyjnej na poziomie zakładów pracy.

Odpowiedź na pytanie, czy związki zawodowe reagują na sytuację kobiet na rynku pracy zawodowej, można sprowadzić do kategorii „tak, ale...”. Tryb warunkowy „ale” sygnalizuje, że reakcja ta mogłaby być lepsza, a nawet, że jest ona niedostateczna, bo więcej w tym zakresie robią organizacje kobiece. Jest to więc w pewnym sensie przyznanie się do własnej niedoskonałości i koncentracja na opisach możliwości działań na poziomie zakładowym i ponadzakładowym, które nie zawsze spełniają pokładane w nich nadzieje. Można zatem postawić hipotezę, że w NSZZ „Solidarność” dominujące znaczenie ma podejście uniwersalistyczne do problemów pracowniczych, które powoduje, że kwestie specyfiki kobiecych problemów są słabo rozpoznawane.

Analizując **sposób funkcjonowania płci w ruchu związkowym**, respondenci podkreślały różnice funkcjonowania w nim kobiet i mężczyzn, które jednak nie dyskredytują, ale pokazują odmiennność działań, doświadczeń i interpretacji wielu spraw. Opisywane różnice płci są jednym z czynników ograniczających możliwości wybiecia się przez kobiety na najwyższe stanowiska związkowe. Związkowi koledzy postrzegani są jako silniejsi, głośniejsi, a do

tego mający więcej czasu i mocniej solidaryzujący się z sobą. W ich opisach pojawia się też wątek negatywny, dotyczący męskich skłonności do alkoholu, nadmiernego biesiadowania i ucieczki od domowych obowiązków. Kobiety działające w związkach są postrzegane jako łagodniejsze, mające mniej czasu, bardziej pracowite, odpowiedzialne, rzetelne, choć jednocześnie mniej wrażliwie solidarne. Wśród negatywnych cech kobiet wskazywano ich brak konsekwencji w działaniu na rzecz własnych interesów i skłonność do ustępstw (jak to określano – „kobiety odpuszczają”), co objawia się głównie brakiem silnego lobbingu wewnątrzwiązkowego. Respondentki zauważały także obecność zachowań seksistowskich w ruchu związkowym, a więc wyższe oceny spraw, pod którymi podpisują się mężczyźni, przy zaniżaniu analogicznych kobiecych dokonań, pewną przedmiotowość podejścia do kobiet jako „towaru” czy bulwersująco nieprzychylnie i nieuzasadnione merytorycznie opinie dotyczące działającej na rzecz kobiet Ewy Tomaszewskiej. Problem ten dobrze odzwierciedla następująca wypowiedź:

Bardzo, bardzo cenię Ewę Tomaszewską, działacza związkowego od wielu, wielu lat, właściwie od urodzenia... [...] Jest to pani już w tej chwili bardzo taka leciwa, natomiast zawsze bardzo dobrze przygotowana merytorycznie, zawsze mająca wiele do powiedzenia, i nie do takiego gadania, tylko naprawdę rzeczy bardzo istotnych, która wiele opracowań robiła właśnie na temat różnic między mężczyznami i kobietami, jeżeli chodzi o nierówne szanse kobiet i nie tylko, ale bardzo tak kładła nacisk, która nigdy nie była przez mężczyzn doceniana, proszę mi wierzyć, w związku też nie. I jak co poniektórzy złośliwi byli, śmiali się i mieli chęć jej coś takiego powiedzieć, że w Solidarności dzielą się ludzie nie na kobiety, nie na mężczyzn, ale na działaczy i Ewę Tomaszewską, więc na tej zasadzie, ale tylko dlatego, mówili to mężczyźni, ale tylko dlatego, że tak naprawdę jej się bali. Jest to osoba takiej postury drobnutkiej, malutka, niziutka, natomiast o przepięknej osobowości, duszy, z przyjemnością z nią się zawsze jeździ, jak mam tylko okazję, a miałam przyjemność dosyć często obcowania z nią... [...] jeśli tylko ją się prosiło o rzeczy takie istotne, ważne, nie osobiste, ale dla ogółu, nie zdarzyło się nikomu, żeby odmówiła, więc no, dla mnie wielką jest ona osobowością...

R.5

W wypowiedzi tej respondentki bardzo wyraźnie widać, że płeć ma znaczenie dla oceny dokonań jednostki i działa na niekorzyść kobiet, których ocena jest zaniżana. Odmienne wartościowanie znaczenia włożonego wysiłku wyraźnie zauważalne było też w nagłośnionym przez media XVI Maratonie Solidarności, mającym upamiętniać czterdziestą rocznicę wydarzeń grudnio-

wych 1970 roku oraz robotników poległych wówczas w imię walki o wolność i demokrację. Nagrody w tym maratonie różniły się wielkością finansową i liczbą premiowanych miejsc oferowanych zwycięzcom w zależności od płci. Kobieta, która zwyciężyła w maratonie, miała zgodnie z regulaminem otrzymać 5 tysięcy złotych, a mężczyzna – 10 tysięcy. Zwycięstwo mężczyzn zostało więc wycenione jako o połowę bardziej wartościowe. Kobietom zaoferowano 6 nagradzanych miejsc, a mężczyznom – 8. Regulamin corocznego Maratonu Solidarności w 2011 roku został zmieniony, lecz nie na skutek działań sekcji kobiecej w związku, lecz po nagłośnionych medialnie protestach Partii Kobiet (A. KOZŁOWSKA, 2010). Zmianę regulaminu można też uznać za wymuszoną przez presję mediów, ponieważ wcześniej jeden z liderów związkowych publicznie zinterpretował takie nierówne traktowanie płci w zawodach sportowych jako „oczywiste”, stwierdzając, że: „Tak było, jest i będzie” (A. GRZEGORCZYK, 2010). Szczególna rola NSZZ „Solidarność” w historii Polski oraz współczesne odwoływanie się do idei wolności i demokracji zdecydowanie przeczą takiemu podejściu. Jednak wypowiedzi niektórych męskich działaczy pokazują brak wrażliwości na kwestie równości płci, co potwierdza również fakt, że w zmienionym regulaminie maratonu w zakresie nagród rzeczowych nadal utrzymano dysproporcję liczby miejsc nagradzanych, odwołując się do kryterium płci. Respondentki podkreślały takie stereotypowe, mało wrażliwe na kobiece problemy męskie podejście, ale wskazywały też fakt naturalizowania tych nierówności jako niepodważalnych czy wręcz niezauważalnych. W tym kontekście można także poruszyć problem dyskryminacji wielokrotnej, a więc potęgującej się, bo dotyczącej jednocześnie kilku kategorii: trudniejszego funkcjonowania na rynku pracy zawodowej, trudniejszego dostępu do wyższych stanowisk w działalności związkowej, gorszego postrzegania ze względu na podjęcie działalności związkowej, gorszego traktowania z uwagi na wiek. Kobiety bywają zatem dyskryminowane w różnych obszarach – zawodowym i związkowym, a także ze względu na kilka czynników – płeć, wiek, podjęcie działalności związkowej, która sama w sobie bywa ośmieszana. W każdym razie spełniają warunki dyskryminacji wielokrotnej, która opiera się na kilku wzajemnie oddziałujących przyczynach.

Bariery dostępu kobiet do władzy związkowej są bezpośrednio związane z problemem naturalizowania różnic i niezauważania potrzeby reprezentatywności płci. Kolejną jasno artykułowaną przez respondentki przyczyną braku kobiet na najwyższych stanowiskach jest ponownie wskazywane tu **mocniejsze uwikłanie w role rodzinne**. Dobrze pokazują to następujące wypowiedzi:

No tu już chyba wcześniej mówiliśmy, że to jest związane z tym, że kobiety jeszcze na szczeblu zakładowym mają ten czas, potrafią się zorganizować i są bliskie im ich problemy, więc to wszystko łatwiej. Na

szczeblu już regionalnym czy krajowym jest to trudniejsze ze względu na czas, organizację, na to, że nie mają wsparcia w żaden sposób.

R.10

Bo tam jednak trzeba poświęcić swój czas, bo taka praca związkowa to też jest praca społeczna i nie ma tam, że np. 8 godzin i do domu.

R.7

Ponownie odnotowany został tu przez respondentki fakt, że kobiety odpowiadają nie tylko za wydanie na świat potomstwa, ale też za jego dalsze wychowanie i ogólny poziom pomyślności życiowej, w tym za: bezpieczeństwo, zdrowie, stymulowanie rozwoju i zainteresowań, kształtowanie odpowiednich zachowań, podejmowanie wyzwań edukacyjnych i prób sprostania im, wchodzenie we właściwe relacje rówieśnicze, ochronę przed narkomanią i innymi używkami. W wypadku niepowodzeń dzieci wina jest bowiem często przypisywana matce (C.M. RENZETTI, D.J. CURRAN, 2005). Model rodziny partnerskiej w opinii respondentek jawi się jako ciągle niedościgniony ideał.

Kolejna wygenerowana kategoria postrzeganych przyczyn barier dostępu kobiet do wyższych stanowisk związkowych to **niechęć mężczyzn**:

Powiedziałabym to tak, po pierwsze, trochę mężczyźni nas nie dopuszczają, po prostu nie dopuszczają nas autentycznie, my się troszkę boimy, i to tak by było... tak współdziałało, ale tak naprawdę, jak obserwuję przez ileś lat wybory, do pewnych jeszcze struktur jakoś się dostajemy, dobijamy się, natomiast potem, to już... no jak to, baba będzie mną rządzić?! To jest chyba na tej zasadzie...

R.5

No najpierw, to tak, jak mówiłam na początku. Ich ta rozterka między domem a... tym... Często słyszę, że: „a, kolega to robi lepiej niż ja, bo on potrafi lepiej to zrobić”.

R.6

W swoich wypowiedziach respondentki stwierdzały, że spotykały się z deprecjonowaniem osiągnięć i planów ze względu na płeć. Formy deprecjacji były stosunkowo łatwo zauważalne i miały mniej lub bardziej subtelny charakter wpisujący się w tok życia codziennego. Taki wyraz męskiej niechęci do kobiecych działań nie sprzyja wysokiej samoocenie respondentek ani ich dążeniom do osiągania wysokich stanowisk. Ta niechęć mężczyzn wiąże się zarówno z opisywaniem odrębnego funkcjonowania płci w obszarze życia związkowego, jak i odczuwaniem tego stanu rzeczy przez respondentki. Można to wiązać z wielowiekową uprzywilejowaną męską pozycją w życiu społecznym i przekonaniami o naturalności androcentrycznego porządku. Kobiety w sferze publicz-

nej były więc tradycyjnie traktowane jako przedmiot, a nie podmiot władzy, co wpływało na ignorowanie ich problemów. Kod *in vivo* mówi, że kobieta, aby uzyskać wysoką pozycję związkową, „musi być dwa razy lepsza”. Dodatkowo, te bariery zewnętrzne pogłębiają też wskazywane przez respondentki przeszkody wewnętrzne, związane z pewnym strachem przed nowymi wyzwaniem i obowiązkami czy niepewnością w zakresie możliwości sprostania im. Działacze związkowi potrafią, w opinii respondentek, być także nieprzyjemni i stosować określenia seksistowskie lub wykazywać się towarzyską galanterią, a jednocześnie nie zapraszać do władzy kobiet. Wyrazem tego przedmiotowego traktowania kobiet jest widzenie ich w roli osób wspierających, a nie osobiście działających, czyli prowadzących negocjacje, analizujących i rozwiązujących napotykane problemy pracownicze.

Problem tkwi, zdaniem respondentek, dodatkowo w **braku zaangażowania samych kobiet**, bo to one jednak same podejmują „dobrowolną” decyzję, że nie chcą działać:

Można zacząć od tego, dlaczego tak jest, na szczeblach zakładowych już nie ma takiej dominacji mężczyzn, tam około 40 do 45% jest kobiet przewodniczącymi komisji zakładowej. To się zaczyna na szczeblu regionalnym i krajowym. Ja myślę, że tu problem leży w samych kobietach, dlatego że kobiety nie wierzą w to, że mogą coś zrobić równie dobrze jak mężczyźni lub lepiej. Wydaje mi się, że praca nad samooceną kobiet, nad podniesieniem ich asertywności i wiary we własne siły byłaby sukcesem i zaprocentuje potem w chęci kandydowania. Bo ja prześledziłam np. w moim regionie, że 80% kobiet, które kandydowały do władz związkowych, zostało wybranych. Tak że kobiety, które zdecydują się kandydować, mają szanse być wybrane. Tylko ich decyzja, czy wystartują, czy nie.

R.12

Ogólnie się mówi, że chłopcy nas nie chcą dopuścić do władzy, tak, natomiast ja myślę, że przeszły te pytania już wcześniej, że te uwarunkowania biologiczne, budowa kobiet, ich rola całkiem inna, też powoduje, że kobiety nie są aż takie, nie mogą być aż takie przebojowe, żeby piąć się aż tak bardzo wysoko.

R.4

W tym sensie kobiety koncentrują się na swoich słabych stronach i nie wykazują determinacji w dążeniu do władzy lub w ogóle żadnej woli w tym zakresie. Ten brak woli i/lub determinacji może być związany z wieloma przyczynami, w tym z niedefiniowaniem roli przywódczej jako roli właściwej kobieciej czy jako świata, który jest osiągalny i daje możliwość samorealizacji.

Przeprowadzona tu analiza działań kobiet, które władzę osiągnęły, pokazuje jednak, że jest ona bardzo istotnym źródłem osobistej satysfakcji. Można się zatem zastanawiać, na ile brak dążenia do władzy jest rzeczywiście dobrowolny, a na ile wymuszony przez społeczną presję nakazującą kobietom priorytetowo traktować „naturalne” ich powołanie do życia rodzinnego, z którym wiąże się odpowiedzialność za potomstwo, małżeństwo, pozytywne relacje rodzinne oraz porządek i czystość domu. Być może też możliwość zdobycia pozycji związkowej nie jest rozpoznawana jako rzeczywista kobieca szansa działania na rzecz własnych interesów lub jest postrzegana jako faktycznie bardzo trudna do zdobycia, co samo w sobie stanowi istotny demotywator do podjęcia jakiegokolwiek działania.

Wielokrotnie respondentki wskazywały **brak kobiecej solidarności** jako czynnik bardzo wielu kobiecych niepowodzeń, w tym kolejną przyczynę ich nieproporcjonalnej obecności we władzach:

Brak współpracy kobiet. [...] Z moich obserwacji, z moich obserwacji wynika w ten sposób, że jest... kobiety boją się nowych... nie mówię, że wszystkie, nie można tego powiedzieć..., żeby nauczyć koleżankę czy wciągnąć drugą czy trzecią, czy czwartą do tego, żeby lepiej było wszystkim kobietom, to raczej nie, mężczyźni tak a kobiety nie.

R.1

Kobiety są chyba o siebie zazdrosne, nie wiem, z czego to wynika, bo jeśli dochodzi do głosowania, to przecież kobiety nie głosują na kobiety. Szybciej mężczyzna zagłasuje na kobietę niż kobieta. Ja mówię, to musi być zmiana mentalności, jakby są zazdrosne o siebie, ja nie wiem, z czego to wynika. Zawsze wolą wybierać mężczyznę, to głównie kobiety wybierają mężczyzn.

R.3

W opinii respondentek, kobiety mają problemy z wzajemnym wspieraniem się i zaufaniem, co wygląda tak, jak gdyby same poddawały się negatywnym stereotypom kobiecości jako niekompetencji. Można tu zauważyć, że bariery kobiecej solidarności są uwarunkowane szerszymi czynnikami społeczno-kulturowymi, w tym wielowiekowym marginalizowaniem publicznej aktywności kobiet. Analizy i eksperymenty psychologów społecznych (Z. RUMMEL-SYSKA, 1990) wskazują też, że integracji sprzyja nie tyle głoszenie moralizatorskich pogadanek, ile możliwość wspólnego podmiotowego działania i realizowania zadań. To zaś w wypadku kobiet w sferze publicznej było długo ograniczone przez męską dominację. Być może więc zarówno w aspekcie historycznym, jak i ze względu na współczesne oddziaływania kulturowe szanse na zdobycie indywidualnego treningu wrażliwości w tym zakresie są w wypadku kobiet

niższe. Świadczyć zdaje się o tym sam społeczny odbiór terminów „braterstwo” i „siostrzeństwo”, ponieważ jeden ma charakter ugruntowany i niewymagający dodatkowej legitymizacji, a drugi odbierany jest często jako co najmniej rodzaj zbędnej fanaberii.

W celu bezpośredniego przeanalizowania podejścia respondentek **do kwestii równości płci** zadano im pytania dotyczące rozumienia tej kwestii, roli związków zawodowych w tym zakresie, potrzeby funkcjonowania sekcji kobiecej i jej uzasadnienia oraz znajomości organizacji kobiecych i postrzeganej potrzeby współpracy z nimi, a także emocjonalnego waloryzowania określenia „feministka”. Dodatkowo, w toku całych badań zwracano uwagę na sposób konstruowania i postrzegania płci w ruchu związkowym. Liderki Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność”, jak można było przypuszczać, zdecydowanie uważały, że jest to struktura w sekcji potrzebna. Wśród uzasadnień jej funkcjonowania podstawowe znaczenie zdają się mieć dwie kategorie argumentów: związane z odrębnością kobiecych doświadczeń czy problemów i możliwością ich artykułowania oraz dotyczące wyrównywania i monitorowania równych szans płci. Z argumentami dotyczącymi **odrębności kobiecych problemów i doświadczeń** bezpośrednio wiąże się kwestia ich artykułowania, budowania kobiecych więzi i tworzenia bieżącego wsparcia. Przykładami tego typu podejścia są następujące wypowiedzi:

Tak, zdecydowanie, bo babeczki nie pójdą się zwierzyć z takich osobistych spraw do faceta. Przychodzą do nas właśnie z różnymi problemami, bo jest wykorzystywanie seksualne, różne, różne rzeczy, problemy z dziećmi, narkomania, wszystko, wszystko, przychodzą do nas i na przykład do mnie, i opowiadają, i co będę mogła, to pomogę. Przede wszystkim prawniczo, różne rzeczy, przede wszystkim dlatego, że jest u nas prawnik w regionie, więc dużo spraw, co nie możemy same, to do prawnika, na drogę prawną pomagamy. Były takie też problemy u nas, że właśnie facet bił dziewczynę, pił i tego. No i tak żeśmy wkroczyli, zagroziliśmy mu i nawet się troszeczkę to przez to udało. Kilka nas poszło, pogadałyśmy z nim, on z nią nie chciał w ogóle rozmawiać, a nas jakoś wysłuchał i troszkę się polepszyło. Tak że takie różne rzeczy.

R.8

Chodzi o to, że jak się kobiety razem spotkają, inaczej, to powiedzmy, żeby kobiety miały jak gdyby grupę wsparcia. No bardzo często to się mówi tak, jak ja mówię o kierowcach, to znaczy – jedzie tam jakaś baba, bo źle prowadzi, a okazuje się, że na ogół kobiety mniej wypadków powodują i są, jeśli nie lepszymi, to równie dobrymi kierowcami. I takie pewne stereotypy są... [...] Po to, żebyśmy się same umiały dowartościowywać, prawda. A poza tym wspierać w tych działaniach, no są pewne rzeczy,

które mimo wszystko powinnyśmy akcentować, bo inaczej spostrzegamy pewne problemy, utrudniające kobietom powiedzmy działalność, aktywność, bo kobieta musi wybierać, mężczyzna tak samo musi wybierać, czy dom jest ważniejszy, rodzina, czy praca zawodowa ważniejsza. A najlepiej jakby to się tak dało połączyć, tak, jakby ktoś chciał...

R.13

Otoczenie społeczne i kulturowe nakłada ciągłe i różne oczekiwania na ludzi w zależności od ich płci, które potęgowane są dodatkowo innymi doświadczeniami egzystencjalnymi, związanymi z rolą kobiet i mężczyzn w procesie prokreacji. W tym sensie, paradoksalnie, respondentki dostrzegały z jednej strony brak kobiecej solidarności w wielu działaniach społecznych, a z drugiej strony podkreślały, że nikt tak dobrze nie potrafi zrozumieć kobiety, jak inna kobieta. Wskazywały też na pewne społeczne ograniczenia powodujące funkcjonowanie zestawu tematów, w których najłatwiej jest się porozumieć z osobą tej samej płci. Spotykanie się w kręgu osób tej samej płci jest również traktowane jako możliwość udzielania sobie wsparcia, budowania więzi i podstaw równego traktowania. Respondentki zauważały też, że są tematy, które w zależności od płci mogą być marginalizowane lub przeciwnie – traktowane z dużym zainteresowaniem i zaangażowaniem. W wypowiedziach badanych uwagę zwraca fakt, że przypisują one duże znaczenie pomocy, która koncentruje się nie tyle na problemach pracowniczych kobiet, ile na tych dotyczących sytuacji rodzinnej, domowej, zdrowotnej czy socjalnej. Beneficjentami działalności sekcji są także głównie, ale nie tylko, kobiety, które się z tymi problemami zgłaszają. Zakres udzielanego wsparcia z pewnością ma dla beneficjentów, w tym zwłaszcza kobiet, znaczenie, ale z samą pracą zawodową jest ono często związane w sposób pośredni.

Uzasadnienia dla funkcjonowania sekcji na podstawie problemów dotyczących **monitorowania równych szans płci** nawiązują już do kwestii samej idei powstania sekcji i specyfiki kobiecych problemów, ale ponownie nie tylko o *sensu stricto* pracowniczym charakterze. Można tu przytoczyć następujące wypowiedzi:

[...] i wiem, że to się zaczęło od tego, że struktura kobieca powstała dawno, dawno... właśnie w 89 roku najpierw, ale u nas w Łodzi później. Ja tam jeździłam jako taki obserwator najpierw, bo chodziło o współpracę między związkami zagranicznymi. A tu u nas, też to się wiązało z funduszami, bo po prostu na działalność kobiecą były oddzielne fundusze i od tego się zaczęło właściwie. Jak nie ma innych, to zawsze się zaczyna od pieniędzy... i to powstała ta struktura kobieca.

R.6

Ooo tak, no jeśli chodzi o działalność... chociażby z tego względu, że jak powiedziałam, nie ma równości szans, a szczególnie przy zatrudnianiu, przy płacach, przy takich podstawowych rzeczach. [...] więc na początku naszej tej misji były dyżury. Dyżury polegały na tym, że do wszystkich organizacji, przynajmniej większości organizacji zakładowych, były porożysyłane takie telefony, informacje, że w Zarządzie Regionu Ziemia Łódzka jest zarejestrowana struktura kobieca, sekcja kobiet i serdecznie tam zapraszamy w godzinach i tak dalej... pod takim numerem telefonu, udzielamy rad, porad, nie tylko kobietom; no tam cała była taka opisówka, i te kobiety do nas dzwoniły, nie wszystkie nawet zrzeszone w związku, ale dzwoniły w bardzo różnych sprawach. Było tak: jednej pani trzeba było pomóc w załatwieniu przedszkola, drugiej pani trzeba było dziecko umieścić u logopedy, trzecia pani bez przerwy spała z dzieckiem na ulicy, bo mąż ją po prostu czy tam konkubent tak ją traktował. [...] Miałysmy taki bank informacji, gdzie są ośrodki, przykładowo takie monarowskie, gdzie należy zadzwonić, na kogo się powołać, ale to żeśmy wypracowały sobie. Współpracowałyśmy na zasadzie informacyjnej, nie na zasadzie doradczej.

R.5

Na podstawie relacji respondentek można zauważyć, że bezpośrednim bodźcem do utworzenia sekcji była inspiracja ze strony Unii Europejskiej oraz oferowane przez nią fundusze na rzecz działań w celu wyrównywania szans i pozycji obu płci. Wyrównywaniu szans kobiet na rynku pracy zawodowej i w działalności związkowej miało służyć zwiększenie wrażliwości na kwestie płci, co możliwe było głównie dzięki zastosowaniu programów szkoleniowych dotyczących wspierania kobiecej podmiotowości i aktywności. Realizowane dzięki pomocy UE szkolenia były oceniane jako bardzo pożyteczne, rzeczywiście oddziałujące na zmniejszanie stereotypowego postrzegania świata przez obie płcie (przykładowo, program „Razem w Solidarności” oparty był na równym procentowo uczestnictwie kobiet i mężczyzn oraz wspieraniu ich partnerstwa). Szkolenia miały w większości charakter warsztatowy, a więc były to serie ćwiczeń analizujące odrębną sytuację płci, sposoby większego wzajemnego zrozumienia i porozumienia, ćwiczenia z zakresu wystąpień publicznych, wyrażania własnych opinii, asertywności, kontaktu z dziennikarzami czy problemów stereotypowego postrzegania płci. Innym aspektem działalności sekcji kobiecej było uruchomienie działań samopomocowych skierowanych przede wszystkim do kobiet w celu ułatwienia im godzenia istotnych ciągle sprzeczności ról zawodowych i rodzinnych oraz dawania wsparcia w zakresie napotykaných problemów pracowniczych. Z tą formą działań samopomocowych wiązały się też mniejsze koszty i mogła ona być realizowana na poziomie regionów, ale nie miała tak spektakularnego oddziaływania, jak programy szkoleniowe, choć spotykała

się z ciągłym zapotrzebowaniem ze strony środowiska. Bardzo ważnym stałym, choć trudnym, aspektem działalności sekcji kobiecej jest również opiniowanie różnych ustaw w części, w której dotyczą one kobiecych problemów pracowniczych i związkowych. W każdym razie uderzający jest fakt, że zróżnicowane formy działalności sekcji koncentrują się bardziej na problemach socjalnych kobiet niż na problemach *sensu stricto* pracowniczych. Sekcja nie podjęła też faktycznego monitorowania polityki personalnej czy pracowniczej, stosowanej wobec kobiet nawet na poziomie wybranych zakładów pracy. Być może jest to efekt dyscyplinowania sekcji przez męskie władze NSZZ „Solidarność” w latach 90. i trudności w przejawianiu własnej inicjatywy. Ogólnie jednak wynik jest taki, że dotychczasowym działaniom Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” zabrakło długofalowej wizji systemowego oddziaływania na rzecz poprawy sytuacji pracowniczej członkiń i wspierania ich aspiracji w ruchu związkowym. Mimo to należy podkreślić, że sukcesem jest już samo przetrwanie sekcji, będące świadectwem specyfiki kobiecych problemów i stanowiące próbę tworzenia przeciwwagi dla androcentryczności związku.

W przypadku Polski problem przedmiotowego traktowania kobiet jest uwarunkowany, dodatkowo, czynnikami politycznymi i tematem zastępczym, jakim często staje się kwestia reprodukcji. Temat edukacji seksualnej, dostępności środków antykoncepcyjnych i przerywania ciąży był gorąco dyskutowany od początku lat 90. i, co może się wydawać paradoksalne, doprowadził do ostrych konfliktów w obrębie NSZZ „Solidarność”. Konflikt ten był bezpośrednio poprzedzony uchwaleniem Ustawy z dnia 7 stycznia 1993 r. o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży (Dz.U., nr 17, poz. 78), powszechnie określanej jako antyaborcyjna. Temat tzw. ustawy antyaborcyjnej doprowadził do mocnego konfliktu między władzami NSZZ „Solidarność” a Sekcją Kobiet w niej funkcjonującą oraz doprowadził do jej rozwiązania i okresowego zawieszenia struktur kobiecych. Problem ten nie został spontanicznie poruszony przez żadną z respondentek i wymagał dopytania, bo na podstawie dostępnych danych związkowych w postaci nieopublikowanego maszynopisu można ustalić, że w działalności Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” była krótka przerwa na początku lat 90. W opinii badanych nie była to jednak przerwa, tylko „moment wyciszenia”. Kod *in vivo* mówi więc o „czasie wyciszenia”, co w istocie jest też wskazaniem stosunku respondentek do historii własnej sekcji, który nie jest pogłębiany. Z okazji XXX-lecia Solidarności zarząd sekcji nie dokonał żadnego bilansu jej działalności i dokonań. W zasadzie, badania wskazują, że wiedza i świadomość historyczna respondentek w tym zakresie jest bardzo niska czy wręcz dla części z nich stanowi temat tabu. Problem ich stosunku do historii własnej sekcji jest związany z uwikłaniem związku zawodowego w silny konflikt dotyczący nie spraw pracowniczych, ale kwestii aborcji. Oficjalnie, NSZZ „Solidarność” w swych podstawach aksjologicznych odwołuje się do wartości chrześcijańskich, a orientacja taka jest wyraźnie zauważalna w działaniach członków.

Poziom identyfikacji z tymi wartościami i ich praktykowania jest jednak wśród nich istotnie zróżnicowany, podobnie jak wśród samych członkiń Sekcji Kobiet. Dodatkowo, można zaobserwować pewną zmianę postaw członkiń sekcji w perspektywie dwudziestu lat jej funkcjonowania. W pierwszym okresie, czyli od 1989 do początku 1991 roku, Sekcja Kobiet w zdecydowanie mniejszym stopniu odwoływała się do wartości chrześcijańskich, a koncentrowała się na kobiecych problemach pracowniczych i społecznych. Ten czas działalności był z jednej strony bardzo kreatywny, bo sekcja postawiła jasno kwestie konieczności identyfikacji kobiecych problemów pracowniczych i związkowych, powodujących trudności w wykorzystaniu kobiecego potencjału, ale z drugiej strony wiązał się właśnie z uwikłaniem w konflikt dotyczący uchwalenia tzw. ustawy antyaborcyjnej, na który dodatkowo nałożył się spór kobiecych i męskich opinii związkowców w tym zakresie. Pierwszy okres po powstaniu III RP związany był nie tylko z przełomowymi wydarzeniami natury gospodarczej i politycznej, ale też ze zwrotem w kierunku wartości katolickich, czego najbardziej kontrowersyjnym wyrazem stało się uchwalenie 7 stycznia 1993 roku ustawy dotyczącej ochrony płodu ludzkiego i warunków dopuszczalności przerywania ciąży. Dyskusja nad jej projektem w sejmie rozpoczęła się przed wyborami czerwcowymi w 1989 roku i była związana z rozpatrywaniem kary więzienia zarówno dla kobiety, która podda się aborcji, jak i dla lekarza, który jej dokona, choć ostatecznie konsekwencje grożą „jedynie” osobom, które pomogą kobiecie w przerwaniu ciąży lub ją do tego nakłonią. Ustawa ta zastępowała wcześniejszą, z 1956 roku, która w zakresie praw seksualnych i reprodukcyjnych dopuszczała możliwość aborcji ze względów społecznych w publicznych szpitalach, co jej przeciwnicy określali jako możliwość uzyskania aborcji „na życzenie”. Ustawa z 1993 roku pozwala natomiast na dokonanie aborcji jedynie w trzech wypadkach: 1) kiedy ciąża jest wynikiem gwałtu, 2) gdy badania lub inne przesłanki medyczne wskazują na duże prawdopodobieństwo ciężkiego i nieodwracalnego upośledzenia płodu albo nieuleczalnej choroby zagrażającej jego życiu, 3) gdy ciąża wiąże się z zagrożeniem życia lub zdrowia kobiety. Prowadzona społeczna dyskusja w kwestii „możliwości usuwania niepożądanego ciąży” (jak mówili przeciwnicy nowej ustawy) lub „ochrony życia poczętego” (jak to określali jej zwolennicy) była silnie antagonizująca i wzbudzała wiele emocji. Mężczy przywódcy Solidarności – Lech Wałęsa i Marian Krzaklewski, udzielili wprowadzanej ustawie oficjalnego poparcia. Na II Krajowym Zjeździe NSZZ „Solidarność” w 1990 roku, w zdominowanym przez mężczyzn gronie, podjęto także uchwałę o poparciu tej ustawy, co Sekcja Kobiet oficjalnie oprotestowała. Zagrożono wówczas likwidacją sekcji jako niemającej branżowego charakteru i wykazującej niesubordynację. W proteście przeciw takiemu obrotowi spraw wiele członkiń w ogóle wystąpiło ze związku zawodowego, wskazując na niepodmiotowe ich traktowanie i niezachowanie demokratycznych procedur podejmowania decyzji. Tak zachowała się także pierwsza koordynatorka sekcji Małgorzata Tarasiewicz

(z regionu gdańskiego). Okres tzw. wyciszenia sekcji był więc w istocie połączony z silnym wewnątrzwiązkowym konfliktem. Jej reaktywacja miała miejsce już w roku 1991, kiedy powołano Komitet Założycielski Sekcji Kobiet, w którego tworzeniu kluczową rolę odegrała Teresa Starmach (z regionu małopolskiego)². W 1992 roku funkcjonowało siedem Regionalnych Sekcji Kobiet w następujących regionach: śląsko-dąbrowskim, małopolskim, częstochowskim, wielkopolskim, mazowieckim, jeleniogórskim i podbeskidzkim. Na pierwszym walnym zebraniu delegatek w Krakowie uchwalono regulamin Sekcji Krajowej Kobiet i wybrano jej pierwszą przewodniczącą – Małgorzatę Błaszkievicz z regionu śląsko-dąbrowskiego. Rozwój i funkcjonowanie sekcji po reaktywacji uwikłane były jednak w trudności natury formalnej, a więc przynależność do niej była, przykładowo, uwarunkowana zgodą komisji zakładowych. Te utrudnienia można odczytać jako brak zrozumienia i wsparcia ze strony męskich władz związku dla jej działań. Ogólnie można powiedzieć, że sekcja w latach 90. była „dyscyplinowana” przez męskie władze, a w późniejszym okresie, w ramach posiadanej swobody funkcjonowania, skoncentrowała się na bieżących problemach pracowniczych kobiet oraz na pewnych działaniach szkoleniowych. Od 2010 roku nową przewodniczącą na poziomie krajowym jest Aleksandra Delecka, która działa też w organizacji pozarządowej i jest zaangażowana w międzynarodowy program *work-life balance*, zajmujący się likwidacją przeszkód w wykorzystywaniu potencjału kobiet w sferze publicznej³. Obecna koordynatorka sekcji Danuta Wojdat była z kolei uczestniczką I Kongresu Kobiet, który odrębną część poświęcił również problematyce ich uczestnictwa w ruchu związkowym.

Przeprowadzone wywiady i uczestnictwo w spotkaniach Sekcji Kobiet w Łodzi, Częstochowie i Zakopanem dały mi możliwość prywatnych rozmów z ich uczestniczkami, a także zaobserwowania charakteru ich postaw wobec wartości religijnych. Dzięki temu mogłam zauważyć wyraźną, choć nie manifestacyjną religijność wielu liderek i przejawy internalizacji zasad wiary i praktyk religijnych. Ten stan rzeczy wpływa na istotną różnicę między obecnymi liderkami sekcji a jej założycielkami w 1989 roku. Współczesne liderki nie zajęły się jednak, jak dotąd, problemem systemowego wyrównywania szans płci i przededefiniowania miejsca kobiet w życiu zawodowym i związkowym, chociaż nowe kierownictwo złożyło deklarację woli zwiększenia siły skutecznego oddziaływania w tym kierunku, co budzi, oczywiście, nadzieje na możliwości

² Opieram się tu na udostępnionym przez obecne kierownictwo SK NSZZ „Solidarność” maszynopisie pt. *Kobiety w NSZZ „Solidarność”*, rejestrującym główne fakty z funkcjonowania odrodzonej sekcji.

³ Ze względu na chorobę, a następnie śmierć A. Deleckiej funkcję faktycznej przewodniczącej zaczęła pełnić Joanna Kruk, która 25 maja 2013 r. na walnym zebraniu Sekcji Krajowej Kobiet NSZZ „Solidarność” została wybrana jej przewodniczącą. J. Kruk jest też zainteresowana koncepcją *work-life balance*, a jeśli chodzi o genezę sekcji, to w oficjalnym programie walnego spotkania delegatek wskazała 1992 r.

zmian. W świetle przeprowadzonych badań sędzę, że Sekcja Kobiet w zakresie swoich wpływów nie odbudowała się w pełni po przeżytym kryzysie, ale za sukces można uznać już samo jej przetrwanie pomimo pewnego braku uznania ze strony męskich środowisk i władz związku. Dodatkowo, historia Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” zdaje się też legitymizować hasło „Prywatne jest polityczne”, chociaż przedstawione tu analizy wskazują, że prywatne jest również lub nawet przede wszystkim rynkowe, bo wpływa na specyfikę kobiecej sytuacji pracowniczej i miejsce kobiet w ruchu związkowym.

Ze względu na brak wiedzy działaczek Solidarności o genezie jej sekcji kobiecej i/lub pewne tabu mówienia o tych kwestiach zdecydowałam się przeprowadzić wywiad z jedną ze znanych jej pierwszych działaczek i współzałożycielek. Zgodnie z przyjętą zasadą badań socjologicznych wywiad miał charakter anonimowy, choć respondentka deklarowała możliwość imiennego i publicznego zaprezentowania swoich poglądów (co zresztą czyniła już wcześniej). Liderka ta krótko przedstawiła historię powstania sekcji, jej dokonania do 1991 roku oraz niedemokratyczne zawieszenie działalności. Pierwszą przewodniczącą Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” była, wedle tej wypowiedzi, Anastazja Konieczna z Wrocławia. Burzliwy finał działalności można, zgodnie ze słowami respondentki, przedstawić następująco:

Krzaklewski przejął władzę. Zaczął się horror. Pamiętam, siedział już w fotelu Wałęsy i ciągle wzywał mnie do siebie... [...] Po czym zdelegalizował Sekcję Kobiet. [...] Nie mógł tego zrobić zgodnie z prawem. Ja wtedy... gdyby to by to było teraz, zrobiłabym inaczej. [...] Ciągle formalne zarzuty robił, że my nie możemy być sekcją, bo nie jesteśmy branżą, a tymczasem była sekcja młodzieży, na przykład, tak jakby młodzież była branżą. To były po prostu represje. [...] Represje sięgnęły do regionów, zabroniono tam korzystać z biur i wysyłać faksów, bo wcześniej wysyłałyśmy sobie fakсы. Jednej działaczce z Białegostoku nie pozwolono wyjechać na szkolenie zagraniczne, bo powiedziano jej, że nie ma kręgosłupa moralnego. Ona to ma na piśmie. Represje były więc dotkliwe. [...] To było śmieszne, teraz bym to wszystko inaczej zrobiła. [...]. Ja wiedziałam zresztą, w jaki sposób można by... Miałam taki dylemat, bo to było świeżo po czasach opozycji. Teraz mogę normalnie rozmawiać z tymi ludźmi z lewicy, ale wtedy to było zbyt świeże... Ja bardzo nie lubiłam komuny, wiadomo z jakich powodów... Ja poczułam, że to, że ja tą sprawę upubliczniam, że to staje się takim silnym argumentem przeciw Solidarności, że w jakimś sensie jestem traktowana instrumentalnie przez te ugrupowania antysolidarnościowe, przez tak zwaną postkomunę. To była dla mnie trudna sytuacja [...]. Czasami zadaję sobie pytanie, czy przez to nie popełniłam błędu, bo można było tą sprawę bardziej... Teraz dopiero mam większe doświadczenie polityczne przez te

wszystkie lata późniejsze i wiem, jak to można było inaczej rozwiązać, no ale tak było⁴.

Istotne znaczenie w opisywanej sytuacji miał też młody wiek respondentki i jej brak doświadczenia w działalności politycznej i związkowej, co ułatwiło niedemokratyczne odsunięcie od władzy i aktywności związkowej samej zainteresowanej, a także manipulacyjne zamknięcie całej kobiecej struktury związkowej. Podobny brak doświadczenia w działalności publicznej, jak można domniemywać, towarzyszył innym liderkom kobiecej sekcji. Jest to też wyraz wielowymiarowego marginalizowania kobiet ze względu na płeć i przekonania ideologiczne. Respondentka biorąca udział w badaniu wielokrotnie podkreślała również, że mogłaby walczyć o sprawy sekcji i jej członkiń, a także o własne możliwości działalności związkowej, ale nie chciała pozwolić na instrumentalne wykorzystanie konfliktów kobiety – mężczyźni wewnątrz Solidarności przez jej niedawnych lewicowych przeciwników z okresu PRL. W ten sposób sprawy kobiet zostały poświęcone dla ochrony dobrego wizerunku osób tworzących Solidarność i jej męskich liderów z początku lat 90. Nasuwa się tu refleksja, że sprawy kobiet bardzo często bywają poświęcane w imię „wyższych racji” – narodowych, demokratycznych, wizerunkowych, przez przedstawicieli bardzo wielu opcji politycznych i w tym sensie systematycznie poddają się marginalizacji, bo nie ma dla nich w ciągle zmieniającym się „tu i teraz” odpowiedniego klimatu.

Sama **równość płci** była przez respondentki definiowana jako równość szans życiowych, na którą składa się partnerstwo we wszystkich dziedzinach życia, a ilustracją tego podejścia mogą być następujące wypowiedzi:

No, partnerstwo, równość płci, no to na zasadzie partnerstwa... każdy ma prawo do robienia i mówienia tego samego... to w rodzinie funkcjonuje, różnie jest. Mężczyzna, pan domu, który przychodzi, zjada obiad i siada przed telewizorem i nic więcej, i tak zdarza się też w firmach.

R.2

Dla mnie równość płci to jest równe szanse, dlatego, że my różnimy się tylko fizjologią i tym, że kobieta rodzi dzieci a mężczyzna tego nie robi, to jest jedyna różnica, którą ja dostrzegam, natomiast równość płci to jest równość szans po prostu, każdy powinien mieć szansę zaistnieć czy w zawodzie, czy w życiu społecznym, żeby nikt nie blokował go tylko dlatego, że nie jest mężczyzną czy że nie jest kobietą. Tak że jeśli chce być operatorem dźwigu i ma takie predyspozycje, to czemu ma nim nie być.

R.12

⁴ Wywiadowi temu nie nadano oznaczenia „R” z kolejnym numerem, ponieważ został on przeprowadzony dodatkowo, aby wyjaśnić genezę sekcji, choć sama respondentka nie jest już członkinią NSZZ „Solidarność”.

Wypowiedzi respondentek w tej kwestii są więc podkreśleniem konieczności i trudności partnerstwa w różnych obszarach życia społecznego. Badane zwracały też uwagę na problem dostępności dla kobiet wszystkich obszarów życia zawodowego. W tym sensie, to kobieta jako pełnoprawny podmiot decyduje, jaki zawód chce wykonywać, a więc jest poinformowana o możliwych zagrożeniach związanych z podjęciem tej roli zawodowej dla swojego życia i zdrowia, ale decyzja jest w jej własnych rękach. Zakaz wykonywania pewnych zawodów przez kobiety w tym ujęciu nie znajduje zatem uzasadnienia, ważne jest wyłącznie spełnienie wymogów formalnych w zakresie możliwości ich wykonywania i zapoznanie się z informacjami dotyczącymi ich szkodliwości. Można, przykładowo, powiedzieć, że mniejsze statystycznie zdolności kobiet w podnoszeniu ciężarów nie dotyczą wszystkich reprezentantek tej płci, o czym dobitnie świadczą nazwiska uznanych polskich sztangistek. Funkcjonujące do niedawna formalne i zwyczajowe zakazy wykonywania pewnych zawodów są więc nieuzasadnione. Inną kwestią pozostaje fakt trudności nadania nazwom tych zawodów także żeńskiej formy, choć coraz powszechniej używane są określenia: górniczka, spawaczka czy operatorka dźwigu. Przy analizie zagadnienia równości płci respondentki mocno podkreślały też, że ma ona **charakter niedokończony**, że wymaga ciągłego monitorowania, a w pojedynczych opiniach jawiła się w ogóle jako stan idealny, choć niemożliwy do zrealizowania.

Bezpośrednio związany z kwestią rozumienia równości płci jest problem **roli związków zawodowych w jej wspieraniu**. Respondentki widziały tę rolę dość szeroko, na co wskazują następujące wypowiedzi:

Wie Pani, co, że... Tak powinno być, ale tak nie jest. Powinno być, że jeden drugiemu, znaczy, mężczyźni nie powinni nas troszeczkę tak lekceważyć, może nawet nie lekceważyć, ale tak utrać trochę. A co tam baby, co tam baby, my pierwsi. Powinni razem współpracować i tego, a to kiedyś było tak, że raczej na równi, a w tej chwili to jest ciężko, my jako sekcja musimy się przebijać, żeby w krajówce naszej Solidarności cokolwiek zdobyć czy zyskać, to bardzo musimy... Nasze przewodniczące, które były poprzednio, to bardzo ciężko miały. Teraz Ola, też bardzo fajnie, że została, to ona teraz pierwszą kadencję zaczęła. I fajnie, że zaczęła, bo daje sobie świetnie radę i myślimy, że będzie dużo lepiej niż było. Bo też nas olewali, nawet nas nie chcieli zarejestrować jako sekretariat, nie jesteśmy sekretariatem, tylko jesteśmy sekcją, prawda? No, a na przykład jest sekretariat emerytów i rencistów, a w naszej sekcji nie ma sekretariatu, to mamy troszeczkę utrudnione to działanie.

R.8

Będzie trudno... [...] no bo tu jest coś do zrobienia, ale nie w takim szerokim kontekście, takie podstawowe rzeczy, no w zakładach pracy

nawet, prawda, czyli ułatwianie tej równości, to znowu wpływanie na ustawodawstwo, bo ułatwianie tworzenia przedszkoli czy żłobków przyzakładowych, prawda, to by tak zrównało trochę, bo to głównie, no mówię, dlaczego kobieta jest poszkodowana, no kobieta jest dlatego poszkodowana, nie tylko dlatego, że ona jest kobietą, tylko dlatego, że pełni tę rolę matki. Ja to w ten sposób cały czas rozumiem i dlatego ona jest poszkodowana i dlatego wszystko trzeba robić, by jej ułatwiać, czyli już na poziomie zakładu, czy można właśnie jej zmieniać czas pracy na bardziej elastyczny czas pracy, czy mogłaby pewne rzeczy robić w domu, chociaż to też ja nie jestem za bardzo za tym pomysłem, dlatego że to wcale nie jest tak, ona pracuje w domu, ale też tym dzieckiem się zajmuje, pracuje...

R.3

Według liderek, rola związków zawodowych we wspieraniu idei równości płci jest istotnie powiązana z ułatwieniami dla godzenia ról zawodowych i rodzinnych, a także z dowartościowaniem działań Sekcji Kobiet, która zajmuje się tą problematyką. Respondentki podkreślały, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest trudniejsza od tej będącej udziałem mężczyzn, a więc jest tu bardzo wiele do zrobienia, co wiąże się przede wszystkim z diagnozowaniem problemów w tym zakresie po to, by następnie móc je rozwiązywać. Widać jednak w tych wypowiedziach brak systemowej wizji, jak to robić, a zatem jest to raczej orientacja na rozwiązywanie bieżących problemów. Pozycja sekcji kobiecej w strukturach NSZZ „Solidarność” jest też ciągle – zdaniem respondentek – niesatysfakcjonująca, chociaż nowe nadzieje w tej kwestii są związane z nowymi władzami związku. Same działania na rzecz równości płci są przez respondentki widziane ponownie nie tylko jako te związane z ich sytuacją zawodową, ale szerzej – z sytuacją społeczną. W tym zakresie respondentki widziały także potrzebę współdziałania z organizacjami kobiecymi i pozarządowymi. Ponownie nadzieje wiązały tu z nową przewodniczącą sekcji, która sama działa w organizacji pozarządowej. Bezpośrednio z zagadnieniem równości płci wiązały się opinie respondentek dotyczące parytetów i są one w tym zakresie mocno spolaryzowane. Są więc zwolenniczki rozszerzenia kwestii parytetów również na ruch związkowy, a także zagorzałe przeciwniczki tej koncepcji, które wyraziły protest i określiły się jako tzw. grupa kobiet zdrowo myślących.

W badaniach podjęto też problem **postrzegania wspólnych obszarów działań** związków zawodowych i organizacji kobiecych. Respondentki okazały się otwarte na ten rodzaj współpracy, co ilustrują następujące głosy:

Oczywiście, że tak, bo trudno w ogóle, zajmując się kobietami, nie zajmować się problemami, które je dotyczą, właśnie i przemocy, nierówności traktowania, nierówności płac, czyli o ile one mają to w swoim sta-

tucie i tam działają, to jest jakaś zbieżna linia w tej sprawie. Im więcej organizacji będzie robić, tym lepiej dla kobiet i dla społeczeństwa.

R.12

Wie Pani, że ja widzę, że walkę o to, żebyśmy mieli nie równe prawa, tylko żebyśmy były poszanowane, żebyśmy miały tą pomoc i socjalną, i tą partnerską itd. To powinno być na każdej płaszczyźnie, czy to Liga Kobiet, mówię w przenośni, bo to kiedyś tak się nazywało, prawda, ale Stowarzyszeniu Kobiet Polskich czy sekcji krajowej kobiet czy coś takiego powinno być wszędzie, wszędzie powinien być podobny głos, bo to nie jest walka, to jest głos, podobny głos kobiet, które by jednoczyły się i mówiły, my chcemy być tu, postrzegane, chcemy być szanowane, my chcemy pomocy, bo my wychowujemy społeczeństwo.

R.4

Wypowiedzi respondentek wskazują na postrzeganie możliwości współdziałania organizacji kobiecych i związkowych jako sposobu zwiększania podmiotowości kobiet i ich szans na rynku pracy. Działania organizacji kobiecych i pozarządowych były więc przez respondentki zauważane, ale zakres współpracy z nimi bardzo niewielki, ponieważ wymieniły i podkreśliły głównie doświadczenia współpracy ze stowarzyszeniem Koalicja Karat. Przeprowadziło ono badania dotyczące warunków pracy kobiet w handlu i zapoznało zaproszone komisje zakładowe z ich wynikami. Inicjatywa współpracy wyszła w tym wypadku od stowarzyszenia. Współpracę z Kongresem Kobiet czy tzw. nieformalną grupą kobiet zdrowo myślących potraktowano incydentalnie. Zasadniczo, respondentki miały poczucie braku wiedzy na temat działania organizacji kobiecych, ale o niektórych słyszały. Wymieniły: Ligę Kobiet Polskich, Kongres Kobiet Polskich, Solidarne Kobiety Zawsze, Stowarzyszenie Kobiet Polskich, OŚKę, tzw. nieformalną grupę kobiet zdrowo myślących, Centrum Praw Kobiet, Federację na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, Feminotekę, Stowarzyszenie Kobiet „Amazonki”, Koalicję Karat, O.S.A. Jako organizacja kobieca była też wymieniana Partia Kobiet. Poziom znajomości organizacji kobiecych był przy tym spolaryzowany i związany z poziomem wykształcenia. Wydaje się, że stworzenie platformy współpracy mogłoby być obustronnie korzystne i służyć zarówno diagnozie sytuacji, zwiększeniu działań na rzecz poprawy kobiecych warunków pracy i płacy, jak i wzajemnemu promowaniu się obu typów organizacji. W każdym razie, takie szanse były przez liderki sekcji kobiecej zauważane, choć do tej pory współpraca tego typu nie miała miejsca. Część respondentek, w tym obecna przewodnicząca Sekcji Kobiet, należy do stowarzyszenia Solidarne Kobiety Zawsze, co wydaje się dodatkowym czynnikiem ułatwiającym nawiązanie tego typu współdziałania.

Respondentki zapytane o to, jak kojarzy im się słowo „feministka”, zaprezentowały całą gamę możliwych waloryzacji, a więc od względnie pozytywnych

nych, poprzez ambiwalentne, obojętne, do negatywnych. Zasadniczo, respondentki starały się wskazywać swój dystans wobec feministek i reprezentować postawy **obojętne lub ambiwalentne**, co pokazują następujące wypowiedzi:

To słowo i działanie wokół tego ruchu feministycznego trzeba historycznie rozpatrywać. Gdyby nie ruch feministyczny, prawdopodobnie w 18 roku nie uzyskaliśmy praw wyborczych w Polsce, tak że jest to ruch, który, no, pokazał, że społeczeństwo składa się i z mężczyzn, i z kobiety, z mądrej kobiety, jak i równie mądrego mężczyzny. Tak że gdyby potępić ruchy feministyczne, to byłoby zupełnie bez sensu i dlatego uważam, że ruchy feministyczne robią dużo dobrego na rzecz kobiet, eliminowania nierówności i w ogóle, natomiast wiele rzeczy, tak jak mówiłam, mi się nie podoba, bo same się stawiają w sytuacji gorszej, i to mi się nie podoba.

R.12

No każdy z nas ma prawo żyć, jak uważa, tak, no tak myślę. No ja nie jestem feministką, ja lubię mężczyzn, mądrych mężczyzn, nie chłopów, tylko mężczyzn. [...] No skoro ma takie przekonania, mnie to nie ziębi, nie parzy. Przepraszam, ale no ja tak uważam, to jest ich wybór i każdy z nas ma prawo żyć, tak, byle nie krzywdził innych ludzi, to jest też moje zdanie...

R.1

Z terminem tym wiązały się więc także błędne skojarzenia dotyczące wrogości wobec mężczyzn czy małżeństwa i rodziny. Można przyjąć, że sama wiedza o tym, czym jest feminizm, choć nie była przedmiotem analiz, była wśród respondentek niewielka. Taki niski stan wiedzy o ruchu feministycznym czy udziale kobiet w historii nie powinien jednak dziwić, skoro tematyka ta w przekazie szkolnym do 1989 roku w zasadzie była nieobecna. W świadomości potocznej równouprawnienie płci kojarzy się też z okresem PRL i bywa mylnie łączone z obowiązkową pracą kobiet „na dwa etaty”. W rzeczywistości, równouprawnienie płci okresu gospodarki centralnie sterowanej miało jednak jedynie fasadowy charakter, a więc przykładowo, na poziomie konstytucji było wskazywane jako obowiązujące, ale już w aktach wykonawczych brakowało rozwiązań dotyczących jego potencjalnych naruszeń, w tym w ramach kodeksu pracy (B. KALINOWSKA-NAWROTEK, 2005). Kolejne nowelizacje kodeksu pracy w III RP wprowadzały sankcje za naruszenia równego traktowania kobiet i mężczyzn, wyrównywały uprawnienia związane z korzystaniem z urlopów wychowawczych, uszczegóławiały kwestie dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej oraz rozszerzały pojęcie dyskryminacji przez objęcie nią także molestowania seksualnego (B. KALINOWSKA-NAWROTEK, 2005). Rozwiązania prawne stawały się w ten

sposób coraz bardziej przyjazne kobietom i stwarzały możliwości faktycznego egzekwowania równości płci w sferze zawodowej. Wypowiedzi respondentek ambiwalentnie wartościujące słowo „feministka” kojarzyły je z kobietami pracującymi, samodzielnymi finansowo, mocno akcentującymi interesy własne, ale także z osobami homoseksualnymi lub wrogimi wobec Kościoła. Z jednej strony więc feministki wzbudzają szacunek, ale z drugiej – pewien dystans lub nawet niechęć.

Negatywne waloryzowanie tego terminu było uzasadniane skojarzeniami, jakie on budzi, co pokazują następujące głosy:

No bo nigdy nie lubię skrajności, nigdy. A tutaj jednak jest trochę skrajności, że kobieta i koniec. To kto... nawet wypowiedzi, które słyszałam, w tej chwili się nie interesuję, ale był czas, że z racji tego, że byłam tam wiceprzewodniczącą, no to miałyśmy różne spotkania, byłam na jednym, ale więcej nie pójdę. No po prostu, może mojemu charakterowi to nie odpowiada.

R.6

Nie jestem feministką i nigdy nie byłam feministką. Raczej mnie to słowo denerwuje, bo feministka to dla mnie kobieta, która bardzo domaga się swoich praw i jest bardzo niezależną osobą. Natomiast ja nie znam takich kobiet. [...] Myślę, że wszystko wymaga czasu i feministka kojarzy mi się z osobą taką bardzo krzykliwą, domagającą się swojego.

R.2

W sensie negatywnym feministki łączy się więc ze skrajnościami, kłótniowością, wrogością wobec mężczyzn, krzykliwością, nadmierną agresywnością. Kojarzone są również z walką o parytety, a te także bywają odbierane jako rozwiązanie nie tyle niekorzystne dla kobiet, ile poniżające je czy obrażające. Czasem respondentki nie potrafiły uzasadnić swojej niechęci do feministek, choć wyrażnie ją odczuwały.

Najbardziej **pozytywne** waloryzowanie terminu „feministka” wiązało się z szacunkiem czy brakiem zastrzeżeń do działań osób tak definiowanych, co widać w następującej wypowiedzi:

Chyba jednak pozytywne, z uwagi na to, że słowo „feministka” kojarzy mi się z kobietą niezależną, uogólniam to, ale no z kobietą niezależną... Pewna siebie, tak, a ja lubię ludzi, którzy są pewni tego, co robią, którzy rozumieją to, co robią, ja w ogóle szanuję ludzi, w związku z tym szanuję ich przekonania, no skoro ktoś się uważa, że jest feministką, albo w innych strukturach, to ja się mogę zgadzać lub nie, natomiast szanuję...

R.5

Żadna z respondentek nie określiła jednak siebie jako feministki, a więc pozytywna ocena miała jednak charakter warunkowy czy niepełny. Paradoksalnie, można powiedzieć, że respondentki, będąc zorientowane na walkę o kobiece prawa pracownicze, są feministkami, ale same się tak nie tylko nie definiują, a nawet zdecydowanie odcinają od takiej charakterystyki. Samo-określenie się respondentek jako feministek może być też trudne ze względu na dość powszechną negatywną społeczną waloryzację tego terminu i używanie go raczej jako obelgi. Dodatkowo, feminizm jest kojarzony raczej ze świecką ideologią, chociaż można mówić także o feminizmie chrześcijańskim, wiążącym się z problemem równouprawnienia kobiet w Kościele, w tym zwłaszcza ich pracy jako teolożek czy dopuszczenia do kapłaństwa. Feminizm był też długo na świecie i w Polsce traktowany jako ideologia klasy średniej, a więc jego relacje z ruchem związkowym i z kobietami znajdującymi się w trudniejszej sytuacji materialnej były minimalne (J. ERBEL, 2008). Można zatem powiedzieć, że za trudności we współpracy ruchu związkowego i ruchu feministycznego czy szerzej – organizacji kobiecych odpowiadają obie strony. W głosach respondentek feministyczne podejście do problemów pracowniczych było też traktowane jako niepełne, bo marginalizujące inne formy dyskryminacji, chociażby dotyczące wieku, niepełnosprawności czy wykształcenia. Interpretując wypowiedzi wiążące się z waloryzacją określenia „feministka”, można też odnieść wrażenie z jednej strony pewnego podziwu dla ich działań, a z drugiej – trudności pełnej artykulacji tych odczuć, które być może połączone są z brakiem wiedzy o współczesnych działaniach ruchu.

Za podsumowanie działalności związkowej uznano **osobisty bilans** wynikających z niej zysków i strat. Bilans ten zasadniczo ma **charakter dodatni**, chociaż dodatnie i ujemne strony działalności przeplatają się w wypowiedziach tych samych respondentek. Na taki stan rzeczy wskazują następujące głosy:

Bilans generalnie na plus, chociaż mówię, że mi naprawdę nie było lekko... to tak teraz, jak sobie siedzimy i rozmawiamy, to tak wygląda, ale ja to moje, swoje działanie związkowe nie raz wypłakałam, że tak powiem, bo mi było przykro, człowiek stara się, chce coś... a ludzie, no jak to ludzie, jeden przyjdzie, podziękuje, a drugi powie mało, mało... nie do końca, nie tak, jestem niezadowolony czy niezadowolona... też tak bywało... Ale generalnie... ale generalnie mi jest miło, miło mi jest dlatego, że może poprzez te struktury takie branżowe ja mam znajomych w całej Polsce i nie tylko. I nie ma miasta, do którego bym nie pojechała i bym potrzebowała pomocy, żebym nie zadzwoniła do jakiegoś tam kolegi czy koleżanki związkowca, i by nie udzielił mi takiej pomocy... To jest bardzo istotne, dlatego ja, no, odbieram innych, odbieram całą działalność jako taką pozytywną.

[...] jeszcze raz powtórzę, jako młody człowiek poszłam za całym ruchem związkowym. Jak przez okres, kiedy związki zawodowe Solidarność były zawieszone, ja nie zapisałam się do innych związków zawodowych, byłam cały czas temu wierna i to sobie bardzo wysoko cenię, że nikt mnie tu nie przekupił, żadną paczką na święta, tak bym to określiła [...]. Bilans, cały czas o nim mówię. Osiągnęłam w związku bardzo dużo, ja nigdy jako młoda dziewczyna nie myślałam, że osiągnę funkcję sekretarza w sekcji krajowej, że tak daleko dojdę do władz, właściwie do władz krajowych, że pójdę do władz regionalnych, bo członek zarządu regionu to też są władze regionalne i uważam, że sporo osiągnęłam, poprzez związek również, poprzez działalność związkową osiągnęłam mój awans społeczny w pracy zawodowej, ponieważ on mnie wychował, związek mnie wychował, ukształtował trochę, osobowość...

R.4

Na pozytywny bilans aktywności związkowej respondentek bardzo mocno wpływało **poczucie postępowania zgodnie z własnymi przekonaniem**ami, ze swoim „głębokim ja”. Dumą napawało więc badane poczucie konsekwencji i wierności ideom pierwszej Solidarności. Wyraźne było tu odniesienie do wartości patriotycznych i walki o swobody obywatelskie. Drugą podstawową kategorią wpływającą na pozytywny bilans działalności związkowej było **poczucie zwiększenia własnych możliwości działania i kompetencji** przez znajomość prawa i możliwość udzielenia pomocy innym, a także dzięki odniesionym sukcesom połączonym z osiągnięciem określonej funkcji związkowej. Zwiększenie kompetencji było związane z pracą własną i studiowaniem literatury prawniczej oraz z udziałem w szkoleniach, które pomogły w powiększeniu umiejętności artykułowania potrzeb pracowniczych, zwiększyły pewność siebie i samoocenę liderek. Powtarzającym się tu motywem było też łatwiejsze ubieganie się o przestrzeganie praw pracowniczych dla innych, a pewną trudnością – ubieganie się o rozwiązywanie własnych indywidualnych problemów pracowniczych. Na pozytywny bilans działalności związkowej wpływało też istotnie **docenianie przez innych członków**, wyrażające się wyborem i powierzeniem określonej funkcji związkowej na dłuższy czas. Znaczenie miało tu nie tylko poczucie satysfakcji wiązane z uznaniem innych, z umiejętnością rozwiązywania problemów na szczeblu zakładowym, ale też poczucie wpływu na rozwiązywanie i bieg makrostrukturalnych problemów pracowniczych, w tym wspieranie idei i praw przyjaznych pracownikom, kontestowanie rozwiązań szkodliwych i opiniowanie aktów prawnych.

Wśród **ujemnych stron** działalności związkowej zwraca uwagę zwłaszcza problem własnych trudności zawodowych oraz mniejszej ilości swojego czasu, co ilustrują poniższe opinie:

[...] natomiast pamiętam sytuacje, gdzie było mi bardzo ciężko, miałam dziecko wtedy dużo mniejsze i problemy miałam w pracy zawodowej przez związki zawodowe, i jeden z szefów mi powiedział, że nie awansuję tylko dlatego, że jestem w związku, też takie głosy miałam, ale tych rzeczy człowiek się stara nie pamiętać, przeszło, minęło, stawiam w ogóle na młodych, jestem taka zadowolona, jak ktokolwiek młody przychodzi i chce cokolwiek robić, chce być otwarty, chce pomagać innym ludziom, ja się bardzo cieszę...

R.5

No straciłam, tak jak mówię, wcześniej mogłam awansować też, poprzez związki na pewno nie awansowałam, bo ta walka, którą się toczyło i która następowała z pracodawcą, no utrudniała, nie umożliwiawała awansu, taka prawda.

R.4

W wypowiedziach respondentki zwracają uwagę na przeplatające się jasne strony działalności związkowej oraz związane z nią straty. Wśród tych ciemnych stron aktywności widać nie tylko problemy godzenia ról, mniejszej ilości czasu dla siebie, ale także niechęć pracodawców, która wiąże się z dyskryminowaniem osób zaangażowanych i utrudnianiem im awansów czy uzyskiwania wyższych zarobków. Z aktywną działalnością łączy się też stres, przenoszenie problemów związkowych na obszar prywatny, dyspozycyjność zwłaszcza wobec członków znajdujących się w trudnym położeniu, uwikłanie w sytuacje konfliktowe, a czasem połowiczność osiągniętych rozwiązań czy brak podziękowania za zaangażowanie ze strony innych członków.

Pojawiła się też wypowiedź zwracająca uwagę na **negatywny bilans działalności** związkowej, w której respondentka stwierdziła:

No to tak jak wcześniej mówiłam, uważam, że bycie związkowcem po drodze przynosi bardzo dużo strat i w wymiarze takim osobistym, to znaczy psychicznym, tak. Pracuję, powiedzmy, ileś tam lat i jest to, był przynajmniej, ciągły stres. Ze związkami, z negocjacjami, z ciągłymi tam naciskami ze strony pracodawców i to takie też nie tylko, tak, bo ma się poczucie, że w jakiś sposób zawiodło się pracowników. Z drugiej strony wobec zakładu pracy człowiek ma poczucie, że trzeba jakiś kompromis zawrzeć, nie zawsze roszczenia pracownicze są zasadne i dla mnie, to był taki permanentny stres.

R.10

Badana ta mówiła również o tym, że czuje się wypalona tą działalnością. Stwierdziła, że czuje się bezsilna i myśli o wycofaniu się z działań związkowych. Ponownie zwrócił tu uwagę brak czasu na indywidualne, własne sprawy.

Poproszono także liderki Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” o określenie, co dla nich oznacza bycie związkowcem czy związkownicą. Oto charakterystyczne **autodefinicje**:

Dla mnie osobiście, to ja mam po prostu pewną wrażliwość na krzywdę ludzką jakąś, ogólnie, związaną z tym, no, w tej podstawowej tej jednostce, czyli zakładzie pracy, no właśnie na tą krzywdę pracownika, na to niedoinwestowanie, prawda, czy krzywdzenie w jakiś inny sposób, czy wyrzucanie ludzi na bruk z pracy i takie rzeczy.

R.3

To jest uczestnictwo w życiu określonej społeczności, działanie dla dobra tej społeczności.

R.11

Respondentki zasadniczo nie używały żeńskich końcówek, nie określały się więc jako członkinie czy związkowniczynie, ale bardzo mocno podkreślały wagę roli związkowej, ponieważ nakładała się ona na inne i miała dla nich istotne konsekwencje związane zarówno z kształtem własnej wrażliwości, świadomości, jak i z całościowym bilansem czasu i podejściem do kłopotów osobistych. Bycie związkowcem oznaczało dla badanych pomoc innym pracownikom w rozwiązywaniu ich problemów związanych z szeroko rozumianymi warunkami pracy i płacy, w tym przede wszystkim z przestrzeganiem kodeksu pracy i wyjaśnianiem go. Widać tu nastawienie społecznikowskie, wolę niesienia pomocy i poznawania problemów innych oraz udzielania indywidualnego wsparcia w przypadkach losowych. Według respondentek, w warunkach gospodarki rynkowej istnieje wiele pokus naruszania praw pracowniczych, w tym niepłacenia w ogóle lub terminowo wynagrodzeń za pracę, nieprzestrzegania warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, molestowania seksualnego i mobbingu itp. Zdaniem liderok związkowych, ich działalność przekłada się zatem na społeczną aktywność obywatelską i niesienie pomocy w zakresie przestrzegania praw pracowniczych, a więc składa się na tworzenie kapitału społecznego i budowanie społeczeństwa obywatelskiego.

3.1.1. SK NSZZ „Solidarność” – uwagi końcowe

Biorące udział w badaniach liderki Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” nie stosowały języka genderowego, w tym kobiecych końcówek w określaniu wielu funkcji związkowych, co można uznać za wyraz przejawiania się przemocy symbolicznej, opisaną przez P. Bourdieu. Poglądy respondentek ujawnione

w wywiadach socjologicznych wskazują jednak na wrażliwość na nierówności płci w działalności związkowej i zawodowej. Specyfika dostrzeganych kobiecych problemów pracowniczych łączona jest z odrębnością interesów kobiet oraz z koniecznością i zarazem trudnością ich artykułowania. Wśród tych problemów pracowniczych kobiet respondentki wymieniały: godzenie ról rodzinnych i zawodowych, mniejsze zarobki, traktowanie kobiecej aktywności zawodowej jako możliwości dodatkowej, nakładający się charakter negatywnych stereotypów doświadczanych przez kobiety, molestowanie seksualne. Badane zwracały uwagę na swoje odmienne funkcjonowanie w ruchu związkowym, które wiązały z artykułowaniem kobiecych problemów pracowniczych i próbami ich rozwiązania, trudnością dostępu kobiet do wyższych stanowisk związkowych, marginalizowaniem kobiecych problemów oraz doświadczaniem mikronierówności w codziennym życiu związkowym. W toku swojej historii SK NSZZ „Solidarność” była dyscyplinowana przez męskie władze związku, które, jak można to odczuć w wypowiedziach respondentek, ignorowały specyficznie kobiece interesy pracownicze na rzecz podejścia uniwersalistycznego. Kontakty respondentek ze środowiskami organizacji kobiecych czy eksperckich były też bardzo ograniczone, co pozbawiało je dodatkowego wsparcia, ale mocnym atutem działań było spontanicznie i systematycznie udzielane sobie wzajemnie wsparcie, czyli praktyka kobiecego solidaryzmu. Sama sekcja kobieca ewoluowała w czasie i współcześnie trudno uznać, aby miała ona feministyczny charakter w sensie minimum syndromu feminizmu wskazywanego przez Kazimierza ŚLĘCZKĘ (1999). Obecnie sekcja kobieca Solidarności dostrzega bowiem nierówne traktowanie płci na rynku i w życiu publicznym, przyjmuje, że ten krzywdzący stan rzeczy może ulec zmianie i powinno się go zmienić, nie zamierza jednak tych przemian dokonywać siłami samych kobiet, ale opierając się na strukturach związkowych i wsparciu męskich działaczy.

3.2. Komisja Kobiet OPZZ

Komisja Kobiet OPZZ stanowi opiniodawczą strukturę kobiecą tej centrali związkowej. Jej statutowo wyznaczony zakres działania jest odmienny i węższy od analogicznej struktury drugiej wielkiej centrali związkowej, a więc Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność”. Kwestia integrowania i wspierania kobiet w ich codziennej działalności związkowej jest więc dla KK OPZZ sprawą drugorzędną, chociaż tego typu działalność leży też w kręgu jej zainteresowań. W świetle przeprowadzonych badań można stwierdzić, że to właśnie ta struktura w sposób kluczowy przyczyniła się do wyboru Wiesławy Taranowskiej na stanowisko wiceprzewodniczącej OPZZ. Tylko ta centrala związkowa miała

również we własnej historii na najwyższym stanowisku kobietę jako przewodniczącą. Była to Ewa Spsychalska, którą także jako przykład kobiety sukcesu w ruchu związkowym wielokrotnie wymieniały respondentki w przeprowadzonych wywiadach. Kariera związkowa Ewy Spsychalskiej pokazuje istnienie konfliktów płci w strukturach związkowych i stereotypowej niechęci do „babskich rządów”. Była przewodniczącą w jednym z wywiadów na łamach prasy związkowej (G. ILKA, 2004) opowiedziała o braku przychylności dla siebie części mężczyzn – działaczy związkowych i próbach usunięcia jej z zajmowanego stanowiska. W tym sensie jest to przykład trudności z akceptacją kobiet na wysokich stanowiskach związkowych.

KK OPZZ ma mniejszą liczbę członków niż analogiczne struktury kobiece NSZZ „Solidarność”. W badaniach socjologicznych oparłam się na celowym doborze próby badawczej i przeprowadziłam socjologiczne wywiady swobodne z działaczkami komisji na poziomie regionalnym i centralnym. Ogółem przeprowadzono 10 wywiadów socjologicznych, w tym 2 na poziomie centralnym, 4 z działaczkami w województwie łódzkim i 4 z liderkami w województwie śląskim. Zgodnie z planami działania KK OPZZ na poziomie województw mają funkcjonować w przyszłości także jej koordynatorki. W chwili przeprowadzania badań zauważono pewną dezintegrację kontaktów liderek komisji, co można wiązać ze zmianą na stanowisku jej przewodniczącej. Badania wskazują też na istotne różnicowanie wrażliwości na kwestie kobiece w zależności od poziomu działania liderek i ich kontaktów ze środowiskami kobiecymi. Większość badanych liderek, tj. 6, była w wieku 50–59 lat, 3 miały powyżej 60 lat, a 1 była w wieku od 40 do 49 lat. Staż pracy zdecydowanej większości, tj. 9 kobiet, wynosił powyżej 25 lat, a 1 badana miała staż od 16 do 20 lat. Wykształcenie respondentek było różnicowane: 5 miało wykształcenie wyższe, 4 – średnie, a 1 – zawodowe. Różnicowany był także stan cywilny biorących udział w badaniach liderek: 7 było mężatkami, 2 – wdowami, 1 – rozwódką. Niemal wszystkie respondentki posiadały potomstwo, w tym: 6 – jedno dziecko, 2 – dwoje dzieci, 1 – troje, a 1 była bezdzietna. Żadna z badanych nie należała do pozarządowych organizacji kobiecych, ale 2 spośród nich brały udział w Kongresie Kobiet.

Motywacje do działalności związkowej respondentek można skategoryzować, podobnie jak w wypadku innych działaczy, na te o charakterze osobowościowym, przedmiotowym, ideowym, mechanicznym i sieciowym. Ideowy charakter motywacji do działalności związkowej nie wiązał się jednak z kwestiami utożsamiania się z ideami patriotycznymi oraz z przełomem 1980 roku, ale z koniecznością solidaryzmu społecznego i sprawiedliwości społecznej. Taki stan rzeczy dobrze oddają następujące wypowiedzi:

W momencie kiedy przyszedłam do pracy, bo to nie była moja pierwsza praca, to była już któraś z kolei, usłyszałam, że mam możliwość zapisa-

nia się do związków zawodowych i to zrobiłam. Uczestniczyłam w kilku spotkaniach, podobały mi się idee, które były wygłaszane i przede wszystkim widziałam możliwość jak gdyby dodatkowego zrealizowania i siebie, i zrealizowania wszystkiego tego, czego może niektórzy nie mają możliwości, może nie mają śmiałości wypowiedzenia się i tak to się w zasadzie zaczęło.

R.8⁵

Myślę, że moja przygoda ze związkami zaczęła się bardzo wcześnie. Zaczęła się ona m.in. od roku 1970. Już jako młoda bardzo osoba, która praktykowała w zakładach bawełnianych – najstynniejszych zakładach u nas w Łodzi – zostałam jak gdyby włączona w tę brać związkową. I tak prawdę powiedziawszy – przygoda ze związkami toczy się przez wszystkie lata z różnym efektem, ale jednak toczy się przez wszystkie lata do dnia dzisiejszego. [...] W pewnym momencie, a były to lata 80., gdzie sytuacja pracobiorców była bardzo różna, gdzie pojawiła się cała idea powstania Solidarności, gdzie pracownik miał coraz mniej praw, a coraz więcej wymogów nakładano na nich – podjęłam również wyzwanie, aby dać z siebie coś więcej, wykrzesać z siebie, ze swoich możliwości jakąś drobną isierkę i wtedy podjęłam działania. Uznałam, że mogę być osobą w gronie, w gronie liderów. Wybrało mnie, w międzyczasie, moje grono związkowców do pełnienia pierwszej funkcji. Była to funkcja Sekretarza Zarządu Zakładowego, dużego zarządu zakładowego. [...] Nie należałam do organizacji Solidarności, związku Solidarności nie dlatego, że nie czułam takiej potrzeby, tylko dlatego, że ja jestem lojalna wobec jednej organizacji, że jak należę do branży, to czuję się z tym rodzajem organizacji silnie związana. [...] Mam niespożytą energię i chciałabym tą energię również przekazać innym, stąd moje wyzwania, moje pomysły na funkcjonowanie związku i stąd również podejmowane przeze mnie różne formy działania.

R.6

Wypowiedzi te dobrze ilustrują problem złożoności i nakładania się na siebie różnych motywów działania, w tym osobowościowych i ideowych czy mechanicznych, które pokazują też **stopniowe narastanie zaangażowania**. Wyłania się tu więc ciekawe powiązanie czynników sytuacyjnych z faktem funkcjonowania w strukturze związkowej, co następnie uruchamia potencjał drzemący w jednostce. Można powiedzieć, że to życie codzienne tworzy liderki, bo logika

⁵ R z dodanym numerem jest oznaczeniem osoby, z którą przeprowadzono wywiad w obrębie określonej struktury związkowej, a w dalszej części niniejszej pracy oznaczenia te są zastosowane na końcu cytatu z każdego przytaczanego wywiadu. Numeracja zaczyna się od numeru 1, oznaczającego pierwszy przeprowadzony wywiad w ramach wyróżnionej struktury działalności związkowej.

biegu spraw życiowych skłania je do coraz większej działalności i ujawniania swoich możliwości. W przytoczonej wypowiedzi widać też powracającą kwestię lojalności wobec własnej organizacji związkowej – respondentka nie neguje znaczenia powstania Solidarności w latach 80., ale definiuje „swoje” miejsce w ruchu związkowym jako kontynuację dotychczasowych działań. Tego typu wypowiedzi wskazują na dystanse między różnymi typami organizacji związkowych, które są powiązane z polityką liderów na poziomie centralnym. Głosy liderki pokazują również, jak na czynniki o charakterze sytuacyjnym nakładają się te osobowościowe oraz wyzwania doskonalenia siebie przez zdobywanie nowych umiejętności. W tym sensie działalność związkowa wiąże się z samo-realizacją i działaniem na rzecz szerszej społeczności. Dodatkowo, w analizach zaangażowania w działalność związkową pojawił się motyw „ucieczkowy”, a zatem interpretowanie jej jako możliwości oderwania się od osobistych problemów małżeńskich. Respondentki mówiły o tych trudnościach, prosząc o nie rejestrowanie tego faktu nawet w wersji dźwiękowej i prosząc o wzmożoną uwagę przy zachowaniu ich anonimowości. Badanym zależało na tym, aby nie „rozdrapywać starych małżeńskich ran”, lecz skoncentrować się na innych sprawach, także dla własnego komfortu psychicznego.

Priorytetami działań związkowych są dla respondentek, podobnie jak w wypadku innych działaczek wcześniej omawianej SK NSZZ „Solidarność”, kwestie odpowiednich warunków pracy i płacy oraz podmiotowego traktowania pracowników. Dodatkowo, akcentowano wagę rzeczywiście partnerskiego traktowania organizacji związkowych i zapobieganie ich potencjalnemu marginalizowaniu w dobie kryzysu. Obawy wzbudzają więc ewentualne zmiany przepisów funkcjonowania organizacji czy projekty usunięcia ich lokalizacji z terenu zakładu pracy. Wskazywano też potrzebę wzrostu liczebności ruchu związkowego oraz zapewniania mu zmiany pokoleniowej w samych szeregach związkowców oraz ich przywódców. Problem małej liczby związkowców, którzy nie ukończyli 40 lat, dotyczy przy tym obu płci i różnych typów organizacji.

Umiejętności wykorzystywane przez liderki KK OPZZ można podzielić, podobnie jak w wypadku pozostałych związkowców, na te o charakterze technicznym, związane z wiedzą merytoryczną, oraz na kompetencje społeczne związane z komunikacją. Respondentki wskazywały także zwiększanie ogółu swoich kompetencji wraz ze wzrostem liczby lat działalności. Bardzo ciekawa wydaje się tu wypowiedź badanej, która zwróciła uwagę na kwestie techniczne i społeczne oraz poruszyła problem formy komunikacji. Respondentka ta wypowiedziała się następująco:

Uczenie się to było tak jak otworzenie elementarza, jakbym poszła do pierwszej klasy, każda jedna kartka, każdy jeden przepis, który obowiązywał na zakładzie, kodeks pracy, musiałam się tego nauczyć. „A” miało być „a”, pisownia itd. Jedyne, czego się nie nauczyłam, to to, że nie

zmieniłam swojego języka. Nie mówię „ę”, „ą”, tylko używam swojego śląskiego języka. Był jeden Pan, który zwrócił mi uwagę, że nie mówi się „om” tylko „ą”, ale on nie wiedział, z kim on gada. Mój prezes już wiedział, z czym ja wyjadę, 40 chłopa, a ja wstaję i mówię tak: „Coś Ci powiem facet, może studia skończyłeś, ale my są tylko ludźmi i Ty mi, kurwa, nie będziesz poprawiać mojego języka, jo jes rodowita Ślązara, wywodzi się ze śląskiej rodziny i będę gadać tu moim językiem. W czasach komunistycznych chcieli Nam zamknąć pychole w szkole, wszędzie, bo chcieli nas czysto po polsku nauczyć mówić. Ty jak żeś jes Gorolem, to coś Ci powiem, przyjechałeś tutaj, na ten Śląsk, to my Ci tu, kurwa, dali robota na tej tu kopalni, Ty funkcjonujesz, Tyś się tu za darmo skończył szkołę, ludzie Ci za to zapłacili z budżetu, więc nie podskakuj”. On był czerwony jak rak. I godom: „Proszę mi więcej nie mówić, czy ja mam godoć po Śląsku, czy czysto po polsku”. A mój prezes mówi tak: „I widzisz, po pierona żeś się narażał, Tyś nie widział na kogoś depnąć”, a on: „Co, ja na minę depnął”, wszyscy się tak śmiali.

R.7

W świetle wypowiedzi tej respondentki widać, że bardzo ważne jest więc uznanie możliwości komunikowania się z pracodawcami w prostym, zrozumiałym języku, w tym w **gwarze śląskiej**. Gwara jest też w branży górniczej na Górnym Śląsku dość powszechnym sposobem komunikowania się w codziennym życiu pracowniczym. Uwagę zwraca tu jednak dodatkowo brutalizacja czy wręcz wulgarność języka, jaki jest powszechnie używany w kopalniach. Taki stan rzeczy jest niemal nieodnotowywany w literaturze przedmiotu, choć brutalizacja języka jest powszechna i w życiu pracowniczym tej branży, i w toku samych negocjacji związkowych wśród osób na różnym poziomie wykształcenia i stanowisk. Przykładem tego może być kolejna wypowiedź:

To była masa chłopa, sam dozór wyższy z różnych działów itd. To było w takiej dużej salce, na starej kopalni na Murckach, gdzie te odprawy się odbywały. Tam mnie przedstawił, powiedział, że jest nowy związek zawodowy na kopalni „Murcki” i przewodniczącą została Pani [...]. Był jeden głupi uśmiech Pana dozorczy, a on siedział tak naprzeciwko mnie, wtedy Pan dyrektor dał mi takiej otuchy, bo to zauważył, a jo byłach bardzo zmieszano. Ja sobie wtedy tak pomyślałam po górniczemu: „Co Ty chuju się tak śmiesz, ja Ci jeszcze pokaże, poczekaj”. A ten mój dyrektor gada tak: „A Ty czego się, kurwa, śmiesz – bo to był taki język, dalej jest – sera się dzisiaj nażarteś? To ja Ci powiem, żaden związek nie miał 460 osób w ciągu tygodnia, jak ta kobieta zrobiła, czyli mają ludzie do niej zaufanie”.

R.7

Wypowiedź ta sugestywnie obrazuje wulgaryzację języka w górnictwie, co potwierdzają też inni respondenci. Dodatkowo, głos ten należy do jednej z nielicznych kobiet-liderek w branży górniczej, która zajmuje także stanowisko przewodniczącej jednej z organizacji związkowych tego sektora i często bierze udział w negocjacjach. Umiejętność dostosowania się do mocnego, „męskiego” języka, powszechnie stosowanego w życiu pracowniczym, przynajmniej w górnictwie, jest w tym ujęciu możliwa do zinterpretowania jako dostosowanie do męskich standardów i pokazanie wizerunku „twardej, równej baby”. Z całości wypowiedzi respondentki i obserwacji dokonanych w czasie umawiania się na wywiad czy jego przeprowadzenia wynika, że ten styl komunikowania się badanej cieszy się pełną aprobatą jej otoczenia, o czym może świadczyć też utrzymująca się wysoka liczebność jej organizacji związkowej. Cała wypowiedź respondentki zdaje się również wskazywać na fakt, że paradoksalnie, stosowany „szorstki język” łączy się tu z wyczuleniem na problemy pracownicze obu płci. Za wyraz zaufania do respondentki można też uznać to, że jest ona jedną z bardzo nielicznych kobiet wybranych na stanowisko funkcyjne w górniczych strukturach związkowych na poziomie centralnym.

Sukcesy związkowe mają dla biorących udział w badaniach liderek KK OPZZ – podobnie jak w wypadku pozostałych związkowców – postać osiągnięcia konkretnych stanowisk funkcyjnych i rozwiązywania konkretnych problemów pracowniczych. Przy omawianiu własnych sukcesów związkowych liderki wspominały też o **sukcesach rodzicielskich** i dumie z dobrego wykształcenia czy dobrej postawy swojego potomstwa. Jako sukces był także definiowany sam udział w życiu publicznym, często nie tylko związkowym, ale i samorządowym, oraz społeczne zaufanie, jakie wiąże się z pełnieniem tego typu funkcji. Wśród kobiet sukcesu w działalności związkowej wskazywana była Wiesława Taranowska – obecna wiceprzewodnicząca OPZZ, oraz Ewa Spychalska – jego dawna przewodnicząca. Kobiece i męskie definicje sukcesu można jednak odczytać jako bardzo zbieżne, ale nie tożsame, co dobrze ilustruje następująca wypowiedź:

[...] toteż uważam, że tym sukcesem w tym, w tym całym jakimś no yyy „złamanym moim życiu” no, bo wie Pani na pewno życiowa porażka – rozejście się po iluś tam latach, ale potem podniosłam się z tego. Uznałam, że jestem coś warta, że mam swoje ambicje, że yyy nie powinnam się tylko skoncentrować na praniu, gotowaniu i, i chodzeniu do pracy, że, że powinnam jednak dać innym również coś z siebie, bo odczułam taką potrzebę. Zaangażowałam się również w yyy pomoc przy wyborach samorządowych. [...] To, to też jest tak yyy przy, przy wyborach starałam się być w komisjach wyborczych, tak, tak po prostu czułam potrzebę takiego wyjścia z domu, żeby nie tylko siedzieć, ale również zaangażować się, a wspomagałam pracę różnych stowarzyszeń, organizowałam różne imprezy, pomagałam organizować imprezy w mieście, tam zawsze angażo-

wałam się w takie życie obywatelskie, jak to się mówi, jak byłam na niwie jeszcze tamtej miejscowości, w której żyłam. Natomiast, tutaj no, to...

R.4

Dla kobiet sukcesem bywa zatem samo podjęcie walki o zaistnienie w sferze publicznej zamiast koncentrowania się na nieodpłatnej pracy domowej czy opiekuńczej i łączeniu tego z pracą zawodową. Nikt z liderów związkowych z żadnej z analizowanych branż nie powiedział, że cieszy się z działalności publicznej, bo to powoduje, że nie koncentruje się na gotowaniu czy praniu. W wypadku liderów-mężczyzn brak obowiązkowych prac domowych można tu więc potraktować jako oczywistość uprzywilejowanej pozycji i większej ilości czasu wolnego. Ten rozkład ról publicznych i prywatnych sam w sobie tworzy zatem odmienności funkcjonowania kobiet i mężczyzn w ruchu związkowym, ale ciekawe jest, czy idą za tym też dalsze różnice funkcjonowania płci. Zbieżny sposób rozumienia sukcesów związkowych przez liderki i liderów oraz mniejsza obecność na najwyższych stanowiskach związkowych kobiet skłaniają do przyjęcia hipotezy, że istnieje tu problem nierównego traktowania płci.

Wymieniane przez respondentki **bariery działalności** związkowej kobiet to przede wszystkim konflikt ról pełnionych przez nie w sferze prywatnej i publicznej oraz związane z tym problemy braku czasu. W wypowiedziach badanych uwagę przykuwa powszechna akceptacja odmiennych oczekiwań wobec kobiet w zakresie wypełnianych ról rodzicielskich, rodzinnych czy domowych. Dobrze to ilustruje następująca wypowiedź:

Ja będę dalej wracać do tego, że jednak więcej odpowiadają za dom niż panowie, że pan może wyjechać na kilka dni spokojnie, przychodzi do domu, spakuj mnie, bo mnie nie będzie przez tydzień, prawda? Czego nie może zrobić kobieta. Nie zawsze może, o tak bym powiedziała. Ja wiem, że są takie przypadki jak pani Izabela Jaruga-Nowacka, no ją do końca życia nie zapomnę. Osoba, która potrafiła pogodzić i jedno, i drugie, no, nie wszystkie tak potrafią. Nie wszystkie potrafią się postawić mężczyznom, niektóre tego kata jeszcze kochają. [...] Dwa, wydaje mi się, że mężczyźni, no oni mają taką rolę, chyba w charakterze mają zakodowane, taką rolę przywódcy, takiego myśliwego, który musi walczyć, i nie znam ich psychiki, często się dziwię, oni potrafią się pokłócić, a za chwilę idą do baru, wypiją po piwie, czy po jednym i to ich jakoś tak. U kobiet tego nie ma. Czasami nawet wydaje mi się, że kobiety są... same nie startują gdzieś tam, ale jak któraś, no najlepszy przykład, że jeśli któraś chce startować na radną, to powinna mieć poparcie wszystkich kobiet w mieście i wtedy by przeszła, no jednak nie miała, skoro są tam sami panowie. Coś jest w naszej psychice, u mnie akurat no nie.

R.9

Respondentki nie polemizowały więc z przypisywaną kobietom główną odpowiedzialnością za funkcjonowanie domu, a raczej uznawały, że po wypełnieniu tej roli jest czas na działalność związkową. Recepty dla kobiet, aby dać im większe możliwości aktywności związkowej, są zatem wiązane przede wszystkim z dobrym ułożeniem relacji z małżonkiem czy partnerem w wychowywaniu potomstwa, a w dalszej kolejności ze wsparciem instytucjonalnym w postaci rozbudowywania sieci żłobków i przedszkoli. Respondentki nie buntują się więc przeciw nieproporcjonalnym obciążeniom płci w zakresie obowiązków domowych, rodzicielskich czy rodzinnych lub też bunt ten jest stosunkowo słaby. Respondentki rozwiedzione lub wdowy zwracały uwagę na swój „komfort” i logikę sytuacji, która właśnie im pozwala mocniej zaangażować się w działania związkowe. Nie jest to jednak celowy ich wybór, ale sposób reakcji na sytuację życiową, w jakiej się znalazły. Jako przeszkoda w działalności związkowej wskazywana była też niechęć pracodawców do związków zawodowych czy postawa rządu oceniana jako bardziej przychylna przedsiębiorcom niż pracownikom. Pewne trudności respondentki wiązały również z wystąpieniami publicznymi, zwłaszcza w nieprzychylnym otoczeniu, czy z kontaktem z mediami. W tym zakresie wskazywana była potrzeba szkoleń i dobra ocena tych, w jakich udało się respondentkom uczestniczyć. Systematycznie i spontanicznie pojawiał się w wypowiedziach liderek też problem odmiennych cech genderowych płci, wyznaczających różnice ich funkcjonowania w sferze zawodowej i związkowej. Różnice te wiązane były z większą determinacją mężczyzn w dążeniu do celów uznanych za własne, niezależnie od kosztów, jakie to za sobą pociąga, z większą ilością czasu wolnego mężczyzn oraz solidaryzmem wobec własnej płci. Kobiety były określane jako bardziej spokojne, rzetelne, rozważne czy wręcz drobiazgowo w rozpatrywaniu swoich działań i ich konsekwencji, także dla najbliższych, bardziej pracowite, inaczej wychowywane i odmiennie postrzegające problemy napotymane w życiu zawodowym i rodzinnym. Liderki zauważały jednak brak solidaryzmu w obrębie własnej płci.

Mniejszy udział kobiet w działalności związkowej wiązany jest z barierami ich obecności we władzach. Przykładem jest tu następująca opinia:

Powiem Pani tak, akurat na szczeblu takim ogólnokrajowym w OPZZ-ie rzeczywiście jest dominacja mężczyzn, natomiast w zakładzie, w którym pracuję, to jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jest, przypuszczam, z 80–90% kobiet, więc w ruchu związkowym też większość stanowią kobiety, chociaż są mężczyźni. Natomiast, no co stoi na przeszkodzie – na pewno to, że kobieta oprócz roli pracownika, roli związkowca ma ogromną rolę do wykonania, czyli matki, gospodyni domowej. Kobieta sprawuje wiele dodatkowych funkcji i musi to wszystko wypełnić. [...] Nawet jeżeli, tak obserwuję po naszych spotkaniach, to kobiety faworyzują mężczyzn. Dlaczego? Bo jest ich mało. I nawet jeżeli któryś

się znajdzie wśród grona osób wybranych do zarządu, no to jest jakiś mężczyzna i to dobrze, że się zjawił, dobrze, że jest. Nie wiem, czemu tak jest, trudno w tej chwili powiedzieć, ale wydaje mi się, że tutaj między innymi właśnie te dodatkowe obowiązki zniechęcają kobiety. Poza tym niejednokrotnie są konflikty w rodzinach, bo takie były u nas w związku, gdzie po prostu mężowie obarczali winą, niejednokrotnie nawet były sytuacje, gdzie były kobiety śledzone, mogą tak powiedzieć, były telefony, były sprawdzane, no są takie sytuacje, że czasem mężowie przyjeżdżają na spotkania związkowe dla asysty, nie wiem, jako kierowca, jako nie wiem kto, ale przyjeżdżają, zdarzają się, czego ja np. nie widziałam, żeby kobiety jeździły ze swoimi mężami. Nie wiem, z czego to wynika, może z zazdrości trochę, trudno jest powiedzieć.

R. 8

Respondentka ta nie czytała literatury socjologicznej i nie posługiwała się językiem naukowym, ale w istocie jej obserwacje obrazują zjawisko „szklanych ruchomych schodów”, które składa się na zapewnienie mężczyznom uprzywilejowanych pozycji w ruchu związkowym w sfeminizowanych branżach. Analiza płci władz związkowych w sfeminizowanej oświacie czy handlu potwierdza fakt uprzywilejowania mężczyzn we wszystkich reprezentatywnych organizacjach związkowych III RP, przynajmniej na poziomie władz centralnych. Wypowiedzi respondentek ponownie wskazują, że zadania kobiet w sferze prywatnej rzutują na ich sytuację w sferze działalności publicznej, w tym związkowej. Zjawisko to wiązane jest z atomizacją kobiet, ich słabym solidaryzmem czy innymi, ciągle, społecznymi oczekiwaniami wobec nich. Wskazuje się też na wychowanie kobiet do działalności w sferze prywatnej i w tym sensie występujący „dobrowolny” brak zaangażowania w sprawy publiczne i inne kobiece priorytety. Analizy badawcze pokazują więc, że liderkami związkowymi zostawały kobiety mające wsparcie w mężu czy partnerze lub w ogóle takiego kogoś nieposiadające. Dodatkowo, uwagę zwraca nieewidencjonowanie danych o członkostwie z podziałem na płeć. Problemem, który się tu pojawia, jest również brak regionalnych koordynatorek KK OPZZ, co zdaje się przyczyniać do zatomizowania środowiska. Samo działanie nie tylko w warunkach gospodarki rynkowej, ale także kryzysu na rynku pracy nie sprzyja też finansowaniu delegacji reprezentantek komisji i spotkaniom w Warszawie. Poza tym, w ostatniej kadencji sejmu, jak podkreślały respondentki, istotnie zmniejszyła się aktywność Parlamentarnej Grupy Kobiet, co jest zbieżne z analizami socjologicznymi w tym zakresie (M. KICIŃSKA, 2009; E. DĄBROWSKA-SZULC, 2009). Wcześniej współpraca i spotkania z PGK odbywały się regularnie, a spotkania z jej przedstawicielkami, w tym Izabelą Jarugą-Nowacką czy Katarzyną Piekarską, respondentki wspominały jako swoje ważne doświadczenia. KK OPZZ, podobnie jak SK NSZZ „Solidarność”, nikłą wagę przywiązuje też do utrwalania swojej historii i występujących w niej

kobiet sukcesu, chociaż są one ważne i systematycznie pojawiają się w „historii mówionej”, w tym w wypowiedziach samych respondentek. Z samą współczesną przewodniczącą KK OPZZ – Ewą Miszczuk, która objęła funkcję w 2010 roku, łączone są nowe oczekiwania, chociaż poprzednia przewodnicząca również była pozytywnie oceniana w wywiadach.

Współczesne **problemy pracownicze kobiet**, związane z ich odmiennym traktowaniem ze względu na płeć, wiążą respondentki z kwestiami: trudności godzenia ról, niższych wynagrodzeń, utrudnień awansów, trudności znalezienia czy utrzymania pracy i mniejszych wysokości emerytur. Problem niższych kobiecych wynagrodzeń był dla badanych trudny do kompleksowego wyjaśnienia, ale systematycznie łączony z negatywnymi stereotypami kobiet jako bardziej kosztownych pracowników. W świetle wypowiedzi respondentek z KK OPZZ widać, że dane w zakresie różnic wielkości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn są jednak znane jedynie z **przekazu nieformalnego**. Dobrze to ilustruje następujący głos:

To znaczy tak, wynagrodzenia z podziałem na płeć, jakkolwiek by nie patrzeć, monitorujemy poprzez Komisję Kobiet, tzn. nasze monitorowanie polega na tym, że pytamy na przykład w danych środowiskach: „No, jak tam u Was, czy kobiety mniej zarabiają, czy...”. Zawsze wszędzie kobiety mniej zarabiają. Naprawdę, to już jest yyy z zasady. Nie wiem, albo w tą Polską rzeczywistość wpisane, że, że kobieta, nawet jak pracodawcy przyjmują do pracy, to kobiecie proponują niższe wynagrodzenie niż mężczyźnie i to jest dla nas niezrozumiałe. No, udało nam się walczyć poprzez..., bo my jesteśmy również uczestnikami Naczelnej Rady Zatrudnienia i udało nam się walczyć na tej niwie Naczelnej Rady Zatrudnienia z tymi ogłoszeniami, które pracodawcy w gazetach ogłaszali, że: „przyjmę mężczyznę albo przyjmę tylko kobietę do pracy”, a to już też dyskryminacja przecież płci, albo wiek podawali, „tylko taką, młodą, piękną, długonogą i w ogóle”.

R. 4

Można te wypowiedzi zinterpretować w kategoriach trudności zastosowania stałych i systematycznych instrumentów dotyczących śledzenia różnic wynagrodzeń ze względu na płeć na tych samych typach stanowisk i w skali całego zakładu pracy. Zasadniczo, respondentki bywały więc wobec tego problemu bezradne. Da się jednak w ich wypowiedziach znaleźć także przykłady udanych diagnoz i interwencji w zakresie wyrównywania płac płci na tych samych lub bardzo zbliżonych typach stanowisk. Takie udane przykłady interwencji dotyczyły wyrównywania płac na stanowiskach administracyjnych osób z wyższym wykształceniem oraz z wykształceniem zawodowym w przemyśle mleczarskim (grupy topiarek i pakowaczek). Interwencje, o których mówiły badane, miały jednak charakter działań na poziomie zakładu pracy, dyktowany bieżącymi

potrzebami. Systemowych propozycji rozwiązań na rzecz poprawy kobiecych problemów pracowniczych w wypowiedziach respondentek brakuje. Wyjątkiem jest tu jednak głos jednej z liderek Komisji Kobiet OPZZ, która wskazywała na lobbowanie swojej organizacji związkowej za korzystnymi dla kobiet rozwiązaniami prawnymi w zakresie rozpoznawania i walczenia z mobbingiem, molestowaniem seksualnym i w zakresie możliwości korzystania przez mężczyzn z urlopów ojcowskich. W wypowiedziach respondentek kobiety są przez pracodawców traktowane jako kategoria pracowników bardziej kłopotliwych czy „dziurawych” z uwagi na przypisywaną im główną odpowiedzialność za sprawy wychowania potomstwa i szeroko rozumianego życia rodzinnego. Głosy badanych potwierdzają to większe obciążenie kobiet w sferze prywatnej i pokazują także pewną bezsilność wobec tak ukształtowanego kulturowo podziału ról płci, choć wskazują na jego pewną ewolucję w kierunku rozwiązań bardziej partnerskich. Dodatkowo, respondentki zwracały uwagę na rolę związków zawodowych w lobbingu na rzecz infrastruktury społecznej wspierającej kobiecą aktywność oraz na pomoc socjalną udzielaną przez organizacje związkowe. Pomoc socjalna związków zawodowych na poziomie zakładu pracy stanowi istotne działanie zabezpieczające przed tworzeniem klientów pomocy społecznej. Udzielona w porę pomoc socjalna w zakresie niespłaconych kredytów, zaległości opłat czynszowych czy zabiegów medycznych chroni przed degradacją społeczną. W tym sensie działania związków zawodowych skutecznie zapobiegające powstawaniu bezdomności czy patologii rodziny można zaliczyć do ważnych działań ograniczających wzrost polaryzacji ekonomicznej społeczeństwa i jako takie wpisujących się w politykę społeczną.

Uwagę zwracają także wskazywane wyraźnie, zwłaszcza przez respondentki z poziomu centralnego, tzw. **śmieciowe umowy**, które dotyczą pracowników obu płci, chociaż szczególnie mocno uderzają w kobiety, nie dając im praw do ochrony w czasie ciąży i skutkując niższymi emeryturami. Problem ten ma szeroki zasięg, co ilustrują następujące wypowiedzi:

Czyli te wszystkie umowy śmieciowe itd., one yyy oczywiście yyy są zawierane i wiadomo, że będą zawierane, ale dobrze by było, żeby ludzie mieli świadomość tego, że yyy, jakie, jakie konsekwencje na starość, że tak powiem, wiążą się z wyrażeniem zgody na to już dzisiaj bądź w jakiej formie można zabezpieczyć swój interes poprzez na przykład – to taka moja idea fiks – ubezpieczania się w III Filarze. Już, skoro biorę pieniądze pod stołem, to część powinnam przeznaczyć na starość, prawda?

R.5

Jest bardzo krzywdząca szczególnie dla kobiet. Bardzo krzywdząca dla kobiet, bardzo. Nieuświadomienie powoduje godzenie się na yyy, na

pracę na czarno, bo każdy rok pracy i każda składka wpłynie, która wpłynie na konto w ZUS-ie czy w Otwartym Funduszu Emerytalnym, wpływa na tą przyszłą emeryturę, a jeśli ktoś przez 10 lat pracuje na czarno i się cieszy, że dobrze zarabia i standard jego życia jest dobry, a on kompletnie nie myśli o swojej przyszłości, czy kobieta, czy mężczyzna, a kobieta szczególnie, bo mówię: kobieta zawsze mniej nabiera, bo mniej zarabia. Kobieta idzie na wychowawcze, macierzyńskie, więc tam to też, to jest tylko oskładkowane od najniższego świadczenia. Więc kobieta będzie miała zawsze mniej i będzie miała zawsze gorzej. System emerytalny stworzony w 99 roku bardzo godzi w kobiety. Emerytura będzie bardzo niska dla kobiet i kobiety będą beneficjentem yyy polityki, pomocy społecznej. I tutaj trzeba coś zrobić, podniesienie wieku emerytalnego w tym yyy stanie rzeczy nic nie daje. Przy takim wysokim bezrobociu, to nic nie da. [...] Teraz nie ma w naszym przepisie, że kończysz 60 lat i musisz odejść na emeryturę, nie ma. Możesz pracować, do ilu lat chcesz, to tu pracodawcy nas zmuszają do odejścia i kobiety również zmuszają do odejścia – pracodawcy.

R.4

Jako „umowy śmieciowe” są określane przez liderki związkowe umowy o pracę o charakterze cywilnoprawnym typu umowy-zlecenia czy umowy o dzieło. „Umowy śmieciowe” nie wiążą się z zapewnieniem stabilizacji zatrudnienia, nie dają praw do zwolnień lekarskich, urlopów wypoczynkowych, opieki dla kobiet w ciąży. Są łączone z patologicznie rozumianą elastycznością zatrudnienia, która daje korzyści jedynie pracodawcom, bo pozwala im na pomniejszenie kosztów pracy i ułatwia zwolnienia. W świetle wypowiedzi respondentek widać, że samo podniesienie wieku emerytalnego kobiet nie przyczyni się również do podniesienia ich emerytur, ponieważ pracodawcy są niechętni pracownikom w wieku 50 plus, a znalezienie i utrzymanie pracy w warunkach obecnego kryzysu jest trudne. W istocie więc ze względu na nakładające się negatywne stereotypy wieku i płci kobiety są często z rynku wypychane. „Umowy śmieciowe” bezpośrednio wiążą się ze spadkiem liczebności związków zawodowych oraz z problemem agencji pośrednictwa pracy. W warunkach nietypowych umów o pracę, które stają się jednak coraz bardziej powszechne, pojawia się problem liczebności organizacji związkowych oraz ich działań w zakresie ochrony, jaką można takim pracownikom zaoferować. Na początku funkcjonowania III RP standardem było zatrudnianie osób na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę przez firmę macierzystą. Jeszcze w PRL przynależność do związków zawodowych miała charakter niemal mechaniczny, ponieważ w karcie obiegowej, jaką otrzymywał pracownik, była rubryka im poświęcona, co stanowiło wyraz traktowania przynależności do nich jako oczywistości. Po zwycięstwie III RP entuzjazm wobec gospodarki rynkowej wykazywany przez znaczną część

społeczeństwa czynił niewidocznymi słabe jej strony i przyczyniał się do spadku uzwiązkowienia. Powstawanie związków zawodowych w nowych zakładach pracy zaczęło również łączyć się z niechęcią pracodawców, która dość długo nie spotkała się ze skuteczną reakcją władz związkowych, co wzbudziło też zainteresowanie zachodnich badaczy (D. Ost, 2007). Coraz większa powszechność nowych form zatrudnienia jest więc wyzwaniem zarówno dla pracowników, jak i dla ruchu związkowego.

Problem **zatrudniania przez agencje pośrednictwa pracy**, a nie macierzyste zakłady, jedna z respondentek ocenia następująco:

Uważam, że najgorsze, co dzieje się, to jest przyjmowanie przez firmy pośredniczące, typu Adecco, Manpower i inne, i wtedy jest bardzo trudna sytuacja. Sytuacja się robi trudna, już począwszy od stanowiska pracy – te firmy przyjmują ludzi na określonych stawkach, prawda? Oni przychodzą do nas, mają stawki niższe niż nasi pracownicy. Firma pośrednicząca, wiadomo, jeszcze musi coś mieć z zatrudnienia, więc coś tam im strąca. I ci ludzie, często są to studenci, często są to ludzie ze średnim wykształceniem, posiadają chęć do pracy, posiadają pewną wiedzę i pracują, każdy ma różne motywacje do podjęcia pracy – jeden potrzebuje na kosmetyki, drugi nie ma się w co ubrać, prawda? [...] I dochodzi do bardzo nieprzyjemnych sytuacji tego typu, że my ludzi przeszkolimy, człowiek dostaje obuwie, odzież, człowiek zostaje przeszkolony, są pieniądze z tego tytułu, koszty ponosimy, a ten człowiek po 2–3 dniach nie wytrzyma tej presji psychicznej i odchodzi. Odchodzi i mówi, że to jest obóz pracy, bo każą mu robić to, to, to. Czasami odchodzi, bo jest to jego brak chęci współpracy i integracji ze środowiskiem, a czasami jest to bunt, że za te pieniądze ona nie będzie tego robić, co jej każą. Aczkolwiek ona pójdzie gdzie indziej i tam jest taka sama sytuacja chyba, prawda?

R.10

Zatrudnianie przez agencje pośrednictwa dotyczy oczywiście nie tylko kobiet, ale to one mają większe trudności ze znalezieniem pracy, a więc są szczególnie podatne na podjęcie także mniej atrakcyjnych propozycji. Agencje zajmujące się wynajmowaniem pracowników oferują im zwykle niższe wynagrodzenia i gorsze warunki stabilizacji pracy w stosunku do tych, które posiadają zatrudnieni bezpośrednio przez firmy macierzyste. W tym samym zakładzie na tych samych typach stanowisk za pracę w tym samym wymiarze można zatem otrzymać odmienne wynagrodzenie, co stanowi czynnik konfliktogenny. Dla przedsiębiorstw zatrudnianie z pomocą agencji pośrednictwa stanowi sposób elastycznego zapewnienia sobie obsady w okresach zwiększonego popytu lub przewidywanych konfliktów i strajków pracowniczych. Obserwacje respondentek wskazują jednak na małe zaangażowanie wynajmowanych pracowni-

ków, dużą ich fluktuację i trudności w integracji z resztą załogi. Odmienny jest też w wypadku pracowników tymczasowych ich status związkowy, bo zwykle nie są oni zainteresowani udziałem w ruchu związkowym ze względu na swoją przejściową sytuację, obawy przed niechęcią pracodawców lub indywidualne strategie zmagania się z problemami pracowniczymi. Organizacje związkowe także nie są w pełni zainteresowane członkostwem pracowników tymczasowych, ponieważ nie posiadają możliwości zapewnienia im większej stabilizacji zatrudnienia. Liczba pracowników tymczasowych na współczesnym rynku pracy zwiększa się jednak, co nie sprzyja umacnianiu pozycji ruchu związkowego. Blisko związany jest też z tym, poruszany również przez liderki SK NSZZ „Solidarność”, problem dyskryminacji pracowników ze względu na przynależność związkową.

W ramach analizy **dostępu kobiet do wszystkich typów stanowisk** warto zacytować następującą wypowiedź respondentki z branży górnictwa węgla kamiennego:

Gdyby była taka możliwość, taka furtka, że kobiety mogą zjeżdżać, to ja bych pierwsza zjechała i bych pokazała dziewczynom. Ja mam bardzo dużo zjazdów na różnych kopalniach, które oglądałam, w różnych rejonach, nawet we wtorek mam zaproszenie na „Bogdankę”. [...] Chętnie by kobiety podjęły taką pracę ze względu na pieniądze, bo my tu nie zarabiamy ekstra, po 5 tysięcy czy coś, chętnie by poszły na obsługę knefli. Ja bych pierwsza zeszła pokazać, że nas stać, bo kobieta jest ambitna. Ten „dół” to są praktycznie chłopcy, oni mają troszkę inny, specyficzny tryb myślenia i może by to nie dało się pogodzić.

R.7

Kobiety zatrudniane na stanowiskach dołowych mogły więc dostawać znacznie wyższe wynagrodzenia. Współcześnie, po wypowiedzeniu 45. Konwencji MOP w roku 2008 jest to w pewnym zakresie ponownie możliwe, ale wymaga woli samych kobiet, przychylności zarządzających i współpracowników, bo trudno jest pracować we wrogim środowisku (B. GAWRYLUK, G. GRABOWSKA, S. KAMIŃSKA-BEREZOWSKA, red., 2008). W zatrudnianiu kobiet na stanowiskach pracowników dołowych jest jednak nadal wiele przeszkód mentalnych i przesądów w zakresie bezpieczeństwa pracy. Dominacja mężczyzn zatrudnionych w branży składa się zatem na jej androcentryczny klimat, który nie sprzyja przewyżczeniu segmentacji zatrudnienia czy feminizacji niższych wynagrodzeń. Zasadniczo, respondentki z KK OPZZ, podobnie jak z SK NSZZ „Solidarność”, potwierdzały większe trudności funkcjonowania kobiet na rynku pracy zawodowej w III RP oraz konieczność dążenia do wyrównania sposobu funkcjonowania płci jako ważnego wyzwania dla ruchu związkowego. Liderki kobiecych struktur nie są też zwolenniczkami podniesienia wieku

emerytalnego kobiet, wskazując ich ważną rolę w sprawowaniu opieki nad wnukami.

Bardzo interesujące były również uwagi jednej z respondentek dotyczące różnic w podejściu do praw pracowniczych w zależności od sektora własności. Gorącą aprobatę **idei spółdzielczości** ilustrują następujące słowa badanej:

Gdzie tylko mogę, to staram się udowodnić, że spółdzielczość to jeszcze jedyna... hmm... jeszcze jedyny zakład, o tak to powiem, pracy, gdzie w zasadzie jest wielu właścicieli, bo jak się jest udziałowcem spółdzielni, ma się ten choć jeden udział, chociaż on jest niewielki, więc niewiele te kwoty pomagają, ale gdzie człowiek czuje się u siebie. Ma prawo powiedzieć: ja przepraszam, ale ja także mam prawo wypowiedzieć się tutaj na temat spółdzielni. Są te zebrania, walne zgromadzenia członków spółdzielni, gdzie są informowani pracownicy. Jest ta jakaś taka dusza ludzka. Ja bym tak powiedziała: handel z ludzką twarzą. W tej niewielkiej teraz spółdzielni, gdzie te ponad 200 osób, to zawsze mówię: słuchajcie... my to jak jedna rodzina. Nie ma: my i wy. My, my, wszyscy razem, bo nie ma: biurowiec i sklepy.

R.9

W wypowiedzi respondentki widać jej osobiste, mocne zaangażowanie i pewne idealizowanie własności spółdzielczej jako pewnego rodzaju panaceum na problemy pracownicze. Branżą działalności badanej był handel, a więc jej uwagi dotyczyły problemów pracowniczych w ogóle, ale ze szczególnym uwzględnieniem kobiet. W każdym razie liderka KK OPZZ wskazała tu wyraźny, w jej odczuciu, związek pomiędzy typem własności a typem zarządzania i podejścia do praw pracowniczych. Pokazała też możliwość konstruktywnego łączenia trosk o zysk zakładu, wynagrodzenia oraz warunki pracy. W dalszej wypowiedzi respondentka poruszyła ciągle dokuczliwy dla pracowników handlu problem braku wolnych niedziel, których jest gorącą zwolenniczką. Kwestii tej została też w 2010 roku poświęcona cała kampania NSZZ „Solidarność”, zwracająca uwagę, że obecność w domach podczas tych dni pracujących matek mogłaby przyczynić się do budowania lepszych, głębszych relacji i więzi rodzinnych. Można zatem zobaczyć, że dążenia związkowców z różnych organizacji związkowych są wspólne, ale na przeszkodzie stoją im właśnie wielkie ponadnarodowe korporacje i ich konkurencja, również na terenie III RP. Dzień wolny od pracy w handlu w obrębie jednego kraju wymaga więc rozwiązań systemowych o charakterze regulacji państwowej, bo poszczególne sklepy czy jedna sieć handlowa, samodzielnie decydując się na takie rozwiązanie, skazywałyby się na dobrowolne zmniejszenie zysków i swojej przewagi w walce o klienta. W tym sensie widać, że indywidualne zdania, protesty członków różnych związków nic nie pomogą, ponieważ trzeba tu efektu synergii wspólnych działań.

W ramach przeciwdziałania utracie pracy i **wczesnej dezaktywacji zawodowej kobiet** warto zwrócić uwagę na indywidualne interwencje liderek w tej kwestii. Jedna z nich w temacie problemów wczesnej dezaktywacji zawodowej kobiet wypowiedziała się więc następująco:

Wie Pani, ile ja kobiet uratowałam? Od nas poszły chyba ze dwie, reszta się wstrzymała. Moi koledzy może nie są przekonani do mnie. Tu była Pani, która chciała odejść, miała już wszystkie dokumenty, a chłop stał na bramie. Ona przyszła się już ze mną pożegnać, podziękować, a ja jej mówię: „Co Ty, kurwa, odpierdalasz, walnięta żeś jest? Coś Ci powiem, Twój już jest na emeryturze, będzie dorabiał, a Ty będziesz ta wsiora w domu, z mietłom, a on będzie Ci jeszcze dogadywał, że za dużo żresz, bo nie robisz, bo to, bo tamto. Już masz dzieci odchowane, to Ty takie idiocstwo chcesz zrobić? Klupnij się, kobito, będziesz siedzieć uwiązana w chałupie, tu masz z kim pogodać, wypłata jest, wszystko na czas. Nie robisz u jakiegoś tam prywatnego, gdzie Cie oszukuje”. No i co, wzięła i stargała tu te dokumenty. Proszę Pani, jak on tu wziął i wleciał, ja myślałam, że on mnie zabije. Powiedział, że dlaczego ja się w prywatne życie wpierdalałam, a ja mu powiedziałam, że się wpierdalałam, bo on chce jej krzywdę zrobić. I ona do dzisiaj pracuje.

R.7

W wypowiedzi respondentki ponownie ujawnia się jej dość charakterystyczny język, ale też przede wszystkim kwestia pracy jako nie tylko źródła dochodu, ale również poczucia przynależności i prestiżu. Problem pracy kobiet, jak widać, jest także w społecznej świadomości ciągle równoznaczny z byciem zatrudnionym i aktywnym zawodowo, bo nawet czasochłonnym, często wymagającym znacznego wysiłku zajęciom domowym miano pracy już nie przysługuje. Prestiż kobiety zajmującej się wyłącznie domem i opiekującej się członkami rodziny jest tutaj wskazywany jako zdecydowanie niższy. Prace domowe i opiekuńcze nie są źródłem zarobków, co pokazuje, że osoby je wykonujące są niejako na podrzędnej pozycji wobec tych, które mają prawo do stałych dochodów finansowych. W tej drugorzędnej sytuacji są też z reguły żony nigdy niepracujące zawodowo lub te, które nie wypracowały własnego prawa do emerytury. Widać w tym kontekście ponownie pojawiające się negatywne stereotypy dotyczące pracy kobiet i problem ageizmu.

Działaczki komisji zauważały problem niedoreprezentowania kobiet na najwyższych stanowiskach związkowych. Kwestia ta jest związana z całą paletą przyczyn, w tym z: ich nieproporcjonalnie większym niż w wypadku mężczyzn obciążeniem obowiązkami domowymi, rodzinnymi czy rodzicielskimi, barierami czy odmiennym wychowaniem do samorealizacji w sferze prywatnej a nie publicznej, niechęcią mężczyzn do dzielenia się władzą. W tym znaczeniu

bardzo silny nacisk respondentki kładły na **wewnętrzne bariery** kobiet, warunkujące ich wolę startu w wyborach do władz, co ilustruje następujący głos:

Było moje 5 minut wtedy, a ja, to, co teraz krytykuję, dlatego Ci to mówię z autopsji, z własnego doświadczenia, że kobiety no po prostu się boją. Mężczyzna w danym przypadku, no tak jak ja, powiedziałam, że zastanowię się, chociaż tam pracowałam, a facet nie pracował, był też z branży, ale no nie znał zakładu, tak, chciał i już. Tak że mężczyźni, jak każą mu produkować biustonosze, kosmetyki, tak, on to bierze, a kobieta się zastanawia, bo kobieta się w tym momencie zastanawia: dobrze, ale co będzie z moimi dziećmi? Co na to powie mąż? A kto będzie gotował obiady? A kto się będzie zajmował rodzicami? A mężczyzna nie: „Tak, biorę to” i potem przychodzi i: „Nie mogę, bo jestem prezesem”, prawda? A niech se żona radzi, teściowa radzi, czy żona. A tutaj to wynika z tego tylko chyba, że kobieta jest bardziej odpowiedzialna, ja myślę. I dlatego zaraz rozważa: a jak będzie z dziećmi? A czy będzie mogło być dziecko w świetlicy? Kto będzie prowadził na religię? Kto będzie prowadził na angielski? Zdarzają się problemy, a mężczyzna: „Trudno, niech się dzieje wola nieba, ja startuję!”.

R.10

Wypowiedź ta wskazuje wyraźnie, że nie chodzi o brak woli kobiet w zakresie udziału we władzach czy starania się o ten udział, ale o szereg barier o charakterze systemowym, związanych z innym typem wychowania, socjalizacji, norm i oczekiwań kulturowych adresowanych do każdej z płci. To powoduje mniejszą ilość czasu wolnego kobiet oraz większe ich wewnętrzne ograniczenia, wahania, czy sprostają oczekiwaniom bycia jednocześnie dobrą żoną, matką, babcią, teściową, rzetelną i dyspozycyjną pracownicą, zorientowaną na samodoskonalenie oraz równocześnie kompetentną i oddaną sprawom pracowniczym liderką związkową. Sprzeczność ról społecznych, jaką napotykają kobiety, ma niemal modelowy charakter sprzeczności omawianych w literaturze (R. PODGÓRSKI, 2008) i wskazujących, że sposobem ich przezwyciężenia jest zmniejszone zaangażowanie w jakąś z ról, rezygnacja z niej lub delegowanie części swoich zadań i wsparcie ze strony środowiska. Na ograniczenia dążeń kobiet do władz związkowych może też wpływać inne postrzeganie jednostkowych problemów niż ma to miejsce w wypadku mężczyzn, a więc widzenie trudności również w kategoriach negatywnych skutków działalności społecznej dla rozwoju potomstwa czy sytuacji starszych i zależnych członków rodziny. W wypowiedziach respondentek widać też większy namysł krytyczny nad posiadanymi indywidualnymi kompetencjami niż dzieje się to w przypadku mężczyzn – liderów związkowych z branży górniczej (omawianych w dalszej części). Uwikłanie w sprzeczne czy stereotypowe oczekiwania wobec płci stanowi czynnik nie tylko spostrzegany, ale także wyraźnie

odczuwany przez respondentki. Jedną z podstawowych odmienności w zakresie funkcjonowania publicznego płci jest również przypisywane powszechnie kobietom prawo do takiego zaangażowania dopiero po odchowaniu potomstwa, podczas gdy analogicznych oczekiwań nie ma w stosunku do mężczyzn. Pojawia się tu ponownie problem dzieci, które są niejako traktowane jako „własność” matki, a nie ojca. Przydatność kobiety do roli publicznej bywa oceniana bardzo krytycznie – jest ona albo za młoda, albo za stara. Jako posiadająca potomstwo jest niedyspozycyjna, ale jako niemająca dzieci nie jest w pełni „kobieca” i „prawdziwa”. Podobnie, kobieta jako mężatka powinna zająć się najpierw sprawami domu, a z kolei stygmat „starej panny” też nie jest w powszechnym odbiorze pozytywny. Respondentki wskazywały więc własne wewnętrzne bariery przed zaangażowaniem się w działalność związkową i nie dziwiły się wielu wewnętrznym barierom innych kobiet przed ubieganiem się o taką władzę. Należy tu jednak zauważyć, że te bariery można określić zarówno jako wewnętrzne, jak i uwarunkowane kulturowo przez zestaw obowiązujących społecznie norm i oczekiwań.

Bardzo ciekawy jest też wyraźnie obecny w przypadku kobiecych liderek mechanizm drogi do władzy związany z „odnalezieniem i wypchnięciem” czy wypromowaniem przez najbliższe otoczenie, co dobrze ilustruje następująca wypowiedź:

[...] to przecież Komisja Kobiet, jak mnie zauważyła, to z własnego przykładu to Pani mówię, jak zadzwoniła Pani do mnie i mi powiedziała, to ja dwa tygodnie się zastanawiałam, a ona mówi: „Ty się nie zastanawiaj, bo myśmy podjęły już decyzję. Ty masz startować i koniec. Kobieta musi być”. Jak zadzwoniły do mnie, bo mówiły: „Dajemy Ci dwa tygodnie, żebyś pozatławiła swoje sprawy, bo musisz zostawić Federację – bo u nas nie można łączyć przecież – porozmawiaj z pracodawcą, tu tego, bo tutaj mamy, tutaj idziemy, zrobimy wszystko...”. [...] Ja mówię: „Ja myślałam, że wy żartujecie” – do nich – „Jak Boga kocham”. Ja mówię: „Wiecie co, dziewczyny, ja myślałam, że wy w ogóle żartujecie”. No mówię: „Was chyba... Ja z prowincji dziewczyna do Warszawy, do tego...”. Jak one mnie ochrzaniły, wie Pani co? Tak się na mnie darły przez ten telefon, wszystkie chyba, tam były ze trzy dziewczyny, w tym... No, tak mnie postawiły do pionu, że jak ja przyszedłam do domu, to ja nie wiedziałam, co ja mam myśleć w ogóle, i wie Pani co, że ja się wzięłam do roboty. Od razu poszłam do pracodawcy i powiedziałam, że taka możliwość istnieje, czy będzie problem...

R.4

Komisja Kobiet OPZZ jawi się jako rzeczywiście wspierająca kobiety w ich dążeniach do roli liderek związkowych. Lobbowanie kobiet na rzecz własnej płci jest tu istotne nie tylko ze względu na niedoreprezentację tej płci we wła-

dzach, ale też na działający nieformalny mechanizm doboru do funkcji związkowych na podstawie ustaleń w rozmowach kularowych. Z analiz przeprowadzonych wywiadów wynika, że szansa w postaci zaufania i wyboru na określone stanowisko funkcyjne jest bezpośrednim motywatorem do samodoskonalenia kompetencji technicznych i społecznych. Fakt ten wyraźnie potwierdzają oceny drogi związkowej wybranych liderek oraz ich kolejne wybory na wyższe funkcje związkowe. Wywiady pokazują, że mechanizm „odkrycia i wypchnięcia”, który jest możliwy do zaobserwowania w wypadku obu płci, ma jednak dla kobiet znaczenie szczególne, co znajduje odzwierciedlenie także w przypadku pełnienia innych funkcji publicznych (M. FUSZARA, 2007). Komisja Kobiet OPZZ stanowi zatem pozytywny przykład kobiecego solidaryzmu i miejsce promowania tej idei, choć w wypowiedziach liderek podkreśla się także niedostateczne kobiece wsparcie dla własnej płci. Kobiety są w ogóle mniej obecne w sferze publicznej i stąd też wynikać może brak okazji do wzajemnego wspierania się w wyborach.

Deficyt kobiecego solidaryzmu w życiu publicznym jest wskazywany jako jedna z przyczyn niedoreprezentowania kobiet w władzach związkowych. Opinie KK OPZZ i SK NSZZ „Solidarność” są tu zbieżne. Ponownie pojawia się także dostrzegany i opisywany potocznym językiem mechanizm „szklanych ruchomych schodów” oraz podobne doświadczenia dotyczące odmiennych standardów kobiecej aktywności publicznej, a więc rutynowego niemal braku społecznej i rodzinnej aprobaty żony i matki, która poświęca np. weekend nie potomstwu i mężowi, lecz działalności społecznej. Analizując uwarunkowania kobiecego braku solidaryzmu, liderki Komisji Kobiet wskazały jednak sugestywnie kwestię **rywalizacji o wizerunek**, co dobrze obrazuje następująca wypowiedź:

Jak jest masa kobiet, kobiety są zazdrosne o siebie. Mężczyzna ubiera ansug jeden, koszulę i to jest chłop, a kobiety są zazdrosne o siebie, o lepszą suknię, kostium, lepszą fryzurę. [...] Może i kobiety znalazłyby w sobie ten cel, ale większość kobiet, która występuje w tych wszystkich, to są panie z dobrych domów, mężczyźni są prawnikami czy innymi i one to prowadzą, ale one to źle prowadzą. Do kobiet trzeba normalnym językiem mówić, tak jak do własnego chłopca: „Chłopie, dzisiaj nie dostaniesz, bo ja źle się czuję”. Nie tak, jak one to dzisiaj robią, że jak przedstawiają, to połowa kobiet siedzi i nie wie, o czym one mówią. To nie może tak być, mnie się to nie podoba. Normalnym, prostym językiem, tak jak mama do dziecka mówi. To może wtedy by się jakoś polubiły, zrozumiały, a tak to nie ma takiego czegoś, bo ta przyjedzie wystrojona, wiadomo, że trzeba się ubrać, ale widzą, że jest nad nimi ta wyższość. Wyskakuje takie coś, przyjedzie kobieta z cementowni i ma niedopasowany ciuch, a tu przyjechała do Warszawy i dostała takim obuchem, bo ta ma ładny kostiumik, szpileczki, ładne rajstopki, nie jest

obwieszona koralami, tylko ma delikatne kolczyki. Ja się naprawdę bardzo dużo nauczyłam, te kobiety są przerażone, one się ich boją, że jednak jest nad nimi taka przewaga.

R.7

Respondentka odnosi się do dotychczasowych działań Komisji Kobiet OPZZ i zauważa przy tym szereg dystansów dzielących jej liderki w zależności od wykształcenia, miejsca działania, a przede wszystkim zewnętrznego wizerunku. W tym znaczeniu wygląd kobiet, ich umiejętności autoprezentacji, dobrania stroju do kontekstu spotkania, detali i ozdób, a do tego figura, fryzura i obycie nabierają pierwszorzędного znaczenia. Ten wizerunek ciała ma przy tym znaczenie nie tylko w kontekście podobań się płci przeciwnej, lecz właśnie dla dobrego zaprezentowania się przed własną płcią i dobrego samopoczucia jednostki. Problem ciała był długo w rozważaniach socjologicznych co najmniej marginalizowany, teraz dzięki problematyce genderowej wraca, a w wypowiedziach badanych ujawnił się bardzo wyraźnie. Postrzegane ciało jednostki i jego „opakowanie” stanowi o tzw. pierwszym wrażeniu, czyli pierwszych, często nieświadomych ocenach i stereotypowych oczekiwaniach czy stygmatyzacjach. W ramach tego wizerunku trudno jest ukryć płeć, wiek, a więc to, co P. BOURDIEU (2004) określa jako elementy składające się na kapitał kulturowy i ekonomiczny, jakim dysponuje jednostka. Tradycyjna socjalizacja kobiet powoduje dodatkowo, że przywiązują one do własnego wyglądu zewnętrznego większe znaczenie niż mężczyźni i mocniej łączą go z posiadanymi możliwościami, a przynajmniej na taki stan rzeczy zdają się wskazywać wypowiedzi respondentek. W opisie działań liderok związkowych także pojawia się kwestia ich wyglądu, a w opisie mężczyzn-liderów już nie. Przykładowo, jedna z respondentek stwierdziła: „Przewodnicząca Łódzkiej Rady Wojewódzkiej to kobieta bardzo elegancka, zdecydowana, przy tym konkretna” (R.2). Analogiczne komentarze dotyczące wyglądu mężczyzn w ogóle się nie pojawiły, nie były uznane za istotne. Wydaje się, że socjalizacja mężczyzn i podstawowy zakres ich garderoby nie skłaniają do koncentrowania na nich analogicznej uwagi. Ciało i komunikacja pozawerbalna to kwestie pozamerytoryczne, ale istotne w określaniu codzienności i odmienności funkcjonowania płci. Pierwsze uprzedzenia wywodzące się z oceny wyglądu mogą też zostać stosunkowo szybko przezwyciężone, ale wymaga to pewnego świadomego skoncentrowania wysiłku w tym zakresie.

Wszystkie bariery dotyczące „szklanego sufitu” składają się na instytucjonalizację nierówności płci w ruchu związkowym oraz na postulaty wprowadzenia także w tej sferze systemu rozwiązań kwotowych, choć nie ma co do tego pełnej zgody respondentek. Instytucjonalizacja nierówności dostępu płci do najwyższych stanowisk związkowych wiązana jest z odmiennymi cechami genderowymi płci, w tym z mężczyzną ciągle określanym jako „pan i władca”. Prze-

prorowadzone badania potwierdzają, że liderki związkowe postrzegają kobiece problemy pracownicze czy bariery działalności związkowej szerzej niż liderzy, ponieważ, jak to sugestywnie ujęła jedna z respondentek: „Kobiety patrzą niejako głębiej, a mężczyźni bardziej płasko” (R.5). Kobiety były więc określane jako bardziej wrażliwe na sprawy rodzinne, postrzegające kontekst działań jednostki bardziej wszechstronnie czy wykazujące się większą empatią. Respondentki wskazały szereg różnic faktycznego funkcjonowania płci, które są z jednej strony uwarunkowane czynnikami społeczno-kulturowymi, a z drugiej są zinternalizowane i odtwarzane przez indywidualnych aktorów społecznych.

Równość płci jest przez badane ujmowana jako **te same szanse kobiet i mężczyzn** w różnych sferach życia, co dobrze ilustrują przedstawione tu wypowiedzi:

Równość płci, równość płci... Tak jak przy zatrudnieniu czy wynagradzaniu, czy, czy nawet w gospodarstwie w domu, tak? Czyli, że nie ma tutaj, że ktoś jeden jest. To, co wcześniej powiedziałam, że bo tobie są role przypisane już od lat, prawda, że ty gotujesz itd. Nie, robimy wszystko równo, tak? Czyli, czyli równo yyy zajmujemy się domem, w pracy yyy na te same, na te same, na pewne stanowiska mają szansę zarówno kobiety, jak i mężczyźni. O ile nie jest to uwarunkowane jakimiś przeciwwskazaniami, tak? Lekarskimi czy coś. No to powiedzmy, że są zawody, w których rzeczywiście, no trudno by było widzieć kobietę, chociaż jakby się zgłosiła, czemu nie? No to wtedy, po jakimś tam okresie próbnym się zweryfikuje, czy rzeczywiście się ona do tego na tym się nadaje, czy się nie nadaje [...].

R.1

Prawda jest taka, że i w organizacjach zakładowych w większości przypadków przewodniczącymi są mężczyźni, a kobiety się nie garną. I tu już wspomniałam, że jesteśmy takie bardziej zachowawcze, że wolimy zajmować się sprawami domowymi. My nie mamy jednak za dużo czasu, aby poświęcać się ideom innym niż te ze sfery domowej. I tu myślę, że należałoby stworzyć nie tyle program, ale pewną koncepcję, która pozwoliłaby przekonać kobiety do siebie samej, że jesteśmy bardzo wartościowymi działaczami. Związki zawodowe mają ku temu bardzo dobry instrument. Powinny patrzeć na kobiety z pryzmatu działacza, a nie z pryzmatu płci i to jest chyba najważniejsze. Natomiast my same damy sobie ze wszystkim radę, jeżeli uwierzymy w to, że jesteśmy wartościowe i powiemy sobie, że już przyszedł czas – rodzina ustabilizowana, dzieci dorosłe – że może z siebie dać już więcej, że dziś obiadu nie ugotujemy – powiedzmy – na godzinę 16, ale 18, a w międzyczasie uda nam się odbywać pewne bardzo ważne spotkanie, które będzie mogło kreować

związki zawodowe, chociażby na płaszczyźnie politycznej, prawda, czy województwa, czy regionu. I tutaj myślę, że my jako związkowcy – myślę tutaj o szerokiej masie związkowców – musimy sobie powiedzieć: nie ma podziału na kobiety i mężczyzn. Jest podział tylko na dobrego związkowca i złego związkowca. I tyle w tym temacie.

R.6

Jak widać w przytoczonych wypowiedziach, równość płci jest kojarzona z równością szans w bardzo różnych obszarach życia, w tym w sferze zawodowej, związkowej i prywatnej. Czasami jednak koncepcja ta wiąże się z aktywnym dążeniem do tego celu i łamaniem stereotypowych podziałów płci we własnym życiu prywatnym, a czasami nie. Uwagę zwraca tu fakt, że równość płci traktowana jest jako wartość postulowana, ale nieosiągnięta. Z podejmowaniem tego problemu wiąże się zauważanie odmienności funkcjonowania płci w życiu społecznym. Stereotypowy podział obowiązków domowych, w sensie nieproporcjonalnie większego obciążenia nimi kobiet, nie był poddawany krytyce przez wszystkie respondentki. Przykładowo, w jednej z wypowiedzi badana, stając w obronie praw udziału kobiet w życiu publicznym, stwierdziła zarazem, że może to nastąpić, kiedy kobiety wypełnią „swoje” obowiązki domowe i te dotyczące wychowania potomstwa. O partnerskim podziale ról rodzicielskich, domowych czy rodzinnych badana nie mówiła. Jak już w początkach kształtowania się III RP zwracała uwagę S. WALCZEWSKA (1999), trudności z odejściem od „domowego matriarchatu” i promowaniem rzeczywistego partnerstwa mają więc też same kobiety. Podobnie, stosunkowo słaby nacisk respondentki kładły na promowanie zinstytucjonalizowanej i bezpłatnej lub powszechnie dostępnej, także w aspekcie finansowym, pomocy w wychowywaniu potomstwa i w opiece nad chorymi lub zależnymi członkami rodziny, chociażby w formie rozwoju: sieci żłobków, przedszkoli, opieki świetlicowej, opieki nad starszymi i niesamodzielnymi członkami społeczeństwa. Żadna z badanych z KK OPZZ ani SK NSZZ „Solidarność” nie zwróciła uwagi w kontekście równości płci na znaczenie dostępu do antykoncepcji czy praw reprodukcyjnych, być może dlatego, że są to kwestie traktowane jako intymne, czasem wstydlive czy niezwiązane z rynkiem pracy.

Bardziej świeckie podejście respondentek z KK OPZZ niż z SK NSZZ „Solidarność” do problemów życia rodzinnego kobiet wyrażało się ujmowaniem w wypowiedziach problemów rodzin rekonstruowanych i konkubinatów, a także używaniem określenia nie tylko „mąż”, lecz „partner życiowy”. Większą otwartość na sprawy seksualności jednostki obrazuje też następująca wypowiedź:

Równość płci? Wie Pani co, nigdy do tego nie podchodziłam jakoś w taki sposób, powiedzmy, żebym rozróżniała, że ktoś jest w ten sposób czy

w inny traktowany, ja miałam różnych znajomych czy różne znajome, które były homoseksualne, nigdy mi to nie przeszkadzało, nigdy nie rozpatrywałam w tym aspekcie, że ta osoba jest gorsza, inna, zresztą są osoby, które są na stanowiskach kierowniczych, i to mi nie przeszkadza absolutnie. Równość, czyli równe traktowanie, bez względu na jego upodobania, uważam.

R.8

Skojarzenie równości płci z seksualizmem człowieka można zinterpretować jako wszechstronne podejście do ujmowania różnic jednostkowych i braku nierównego traktowania także w tym aspekcie. Liderki Komisji Kobiet OPZZ były też nieco bardziej otwarte na nowe, nietypowe formy życia rodzinnego, choć nie oznacza to negowania jako pożądanej rodziny pełnej czy połączonej sakramentem małżeńskim. Problem stosunku do religii nie był w badaniach poddawany analizie, ale z wypowiedzi respondentek wynika, że część z nich to osoby wierzące i praktykujące, a część nie. W zakresie podejścia do feminizmu stosunek badanych z KK OPZZ był zdecydowanie bardziej pozytywny niż w wypadku respondentek z SK NSZZ „Solidarność”, bo negatywne waloryzacje tego terminu tu w ogóle się nie pojawiły. Żadna z osób należących do KK OPZZ nie zdefiniowała jednak siebie jako feministki, choć wskazywały na udział w wielu kobiecych inicjatywach, w tym w manifach czy Kongresie Kobiet. Za bardzo wskazane uznały respondentki, jak należało przypuszczać, funkcjonowanie sekcji czy komisji kobiecych w strukturach związkowych.

W zakresie **zadań Komisji Kobiet OPZZ** badane odwoływały się głównie do jej roli opiniodawczej i wspierającej równość płci, co ilustrują następujące odpowiedzi:

W OPZZ-ie jest Komisja Kobiet. Wiem, że na Komisję Kobiet były zapraszane panie, które były posłami, które były ministrami, gdzie rozmawiało się o tym, o roli kobiet, właśnie o tym wszystkim, co jest na nas nałożone, jakie obowiązki i żeby to było w kontekście, jak gdyby, przełożenia na literę prawa, żeby ułatwić kobietom życie. Jaki miało to efekt, to obydwie doskonale wiemy, natomiast należy o tym mówić.

R.8

Więc takie, takie konferencje organizujemy. No, uczestniczymy, można powiedzieć, że czynnie przy yyy opiniowaniu akt, aktów prawnych dotyczących rodziny yyy. Corocznie, całą batalię przeprowadzamy odnośnie podniesienia progów dochodowych, uprawniających do yyy zasiłków z pomocy społecznej. Co, co jest, jak wiadomo, nieskuteczne, bo od lat się nie zmieniły, ale, ale no staramy się sygnalizować te, te problemy. Teraz mamy o tyle utrudniony kontakt, że ta Parlamentarna Grupa

Kobiet, praktycznie rzecz biorąc, nie istnieje. Niemniej jednak, z naszymi postulatami zwracamy się do posłanek yyy lewicowych o to, żeby na komisjach – do posłanek i do posłów, nie tylko do posłanek, ale to jest takie naturalne, nasz współpracownik yyy, czyli, czyli lewica i zgłaszane przez nas postulaty, zgłaszane przez nas apele przekazujemy im, żeby mogli yyy interpelację poselską wnieść, no w sprawach ważnych dla środowiska i kobiecego, i zawodowego środowiska kobiecego.

R.5

Komisja Kobiet jest więc z jednej strony traktowana przez OPZZ jako struktura doradcza, a z drugiej sama sprzyja powiększeniu wrażliwości jej członkiń na kwestie kobiet i dostarcza im wsparcia społecznego i merytorycznego w radzeniu sobie z napotykanymi problemami pracowniczymi. Podstawową trudnością jej działania jest to, że nie spotyka się regularnie, a czasem traci kontakty z częścią swoich dawnych członkiń. Jest to związane z centralnym charakterem jej działania, tylko na poziomie stolicy, oraz nieregularnością spotkań czy kosztownością udziału w jej zebraniach dla członkiń z oddalonych od Warszawy terenów kraju. Jedna z respondentek wyraźnie wskazała swoje obawy przed marginalizacją i brakiem zaproszeń dla swojej organizacji, mówiąc z żalem: „Bo po co im baba ze Śląska, jak one są ważne w Warszawie” (R.7). Inne niż w wypadku SK NSZZ „Solidarność” są też rozwiązania w zakresie samego członkostwa w KK OPZZ, które warunkowane jest delegacją do niej przez struktury związkowe, a dopiero wtórnie przez samą osobę zainteresowaną, co składa się na centralistyczny charakter komisji. Do sukcesów KK OPZZ można zaliczyć także wiele indywidualnych interwencji na rzecz konkretnych kobiet w postaci wsparcia psychologicznego, prawnego, socjalnego czy finansowego. Problemem była jednak dla komisji w ostatnim okresie współpraca z Parlamentarną Grupą Kobiet, której przewodniczyła Magdalena Kochan. Nie układało się też dostatecznie satysfakcjonująco współdziałanie z pełnomocniczką rządu ds. równouprawnienia Elżbietą Radziszewską. KK OPZZ, podobnie jak SK NSZZ „Solidarność”, brakuje również współpracy ze środowiskami akademickimi. Zainteresowanie KK OPZZ współdziałaniem z organizacjami kobiecymi zwiększyło się w ostatnim okresie, czego wyrazem był udział w 2011 roku w warszawskiej manife pod hasłem: „Dość wyzysku! Wymawiamy służbę!”, czy w tym samym roku w III Europejskim Kongresie Kobiet „Quo vadis Polsko, quo vadis świecie?”. Współpraca ta ma jednak charakter „odświeżny” i mało pogłębiony.

Jeśli chodzi o współdziałanie z organizacjami kobiecymi, to możliwości takie są przez respondentki postrzegane, ale w zasadzie realizowane jedynie marginalnie. Spośród takich stowarzyszeń respondentki wymieniały: Ligę Kobiet, Partię Kobiet, Demokratyczną Unię Kobiet, Koalicję Karat, Kongres Kobiet, Federację na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, Stowarzyszenie Krystyn, Towarzystwo

Stwardnienia Rozsianego, Stowarzyszenie Dietetyków, Koło Gospodyń Wiejskich. Skojarzenia respondentek w zakresie waloryzowania feministek były pozytywne, obojętne lub ambiwalentne. Można tu przytoczyć jedną dłuższą wypowiedź:

Obojętne, dlatego że to jest bardzo trudno zdefiniować już, przypisać ten feminizm do kobiety, bo w każdym działaniu, które robimy, jest trochę, trochę feminizmu. Natomiast radykalny feminizm mnie przeraża czasami i jestem przeciwna takiemu radykalnemu feminizmowi. Jakbym miała powiedzieć, czy jestem feministką, to nie. Jestem za feminizmem, ale nie jestem feministką, może, może to jest yyy dziwne, co mówię, ale uważam, że artykułowanie tego feminizmu ponad miarę czasami szkodzi kobietom. Takie jest moje zdanie, może Pani się z tym nie zgodzi, ale, ale naprawdę yyy doświadczyłam tego, byliśmy teraz aktywnymi uczestniczkami manify... Też z organizacjami kobiecymi robiłyśmy manifę, współorganizatorkami właściwie tej manify byłyśmy – związki zawodowe solidarne w kryzysie w ubiegłym roku, w tym roku yyy Boże, jaki temat był w tym roku manifestacji? Solidarne w kryzysie i, i tutaj rzeczywiście no było widać bardzo głosy niby feministki bardzo rozsądne, ale też radykalne takie bardzo yyy bardzo nawet krzywdzące, bo wtedy inaczej też... Krzywdzące dla yyy pojmowania tego feminizmu i stosunek obywatela też do tego feminizmu. Ludzi, którzy nie są związani z feminizmem i też inaczej, bo może źle postrzegają poprzez takie radykalne wystąpienia feministyczne ten, ten feminizm. A, mówię, tak jak już powiedziałam, lepiej yyy najpierw otworzyć okno, żeby wejść do środka, do, do celu niż od razu artykułować wszystkie swoje racje i domagać się swoich praw.

R.4

Widać tu krytyczne podejście do skrajnych odłamów feminizmu. Żadna respondentka nie określiła też siebie samej jako feministki, nawet jeśli sympatyzowała z tego typu podejściem. Bardzo wyraźnie widoczny jest więc faktyczny dystans wobec działań organizacji i nieformalnych grup feministycznych. Feministki kojarzone były jednak także bardzo pozytywnie, jako walczące o podstawowe prawa głosu i możliwości rozwoju kobiet, ale dotyczyło to raczej osób z przeszłości, które działały w XIX wieku i zdobyły prawa kobiet do decydowania o sobie. Współcześnie ich obecność kojarzy się zarówno z podziwem dla głośnego wypowiadania trudnych kwestii, dążenia do samodzielności finansowej, decydowania o sobie, jak i brakiem szczęścia rodzinnego. Czasami respondentkom trudno było określić, kim są feministki, i wskazywały jedynie, że budzi to ich bardziej lub mniej pozytywne skojarzenia.

Bilans swojej działalności związkowej był dla liderek raczej pozytywny. Samo bycie związkowcem wiąże się jednak też z ciemnymi stronami i „dość

ciężką rolę” dotyczącą pomagania innym pracownikom, bez względu na płeć. Respondentki w określaniu bilansu życia związkowego i roli z tym związanej używały także potocznego i męskocentrycznego języka, co dobrze pokazują następujące wypowiedzi:

Moja postawa musi być taka, jako związkowca yyy, żeby zawsze drugi człowiek mógł na mnie yyy bezgranicznie polegać, polegać, w tych zagadnieniach, które należą do, do związkowca. To, co jest yyy napisane, że związkowiec odpowiada za takie, za takie, takie, takie zagadnienia dotyczące prawa pracy, ochrony pracy, yyy ochrony bhp yyy, żeby no w stu procentach. I tak mi się wydaje, że to, to mnie yyy tak jakoś przekonuje do tego, że tak to, tak to wygląda, tak to powinno być i tak to jest, przynajmniej... starałam się przez swoją pracę w związkach yyy to uwydatniać... Strat nie miałam żadnych, a zysk – satysfakcja. I tyle.

R.2

Bycie związkowcem oznacza yyy działanie, tak? Na rzecz pracowników yyy, robienie takiej dobrej roboty, czyli pomaganie pracownikom i po prostu w każdej sytuacji no, mówię, daje to dużą satysfakcję, także, także wykazanie się i pokazanie swoich możliwości. To działalność, to po prostu. Związkowiec to jest taki yyy aktywista, dobry kolega, prawda? Interesujący się problemami innych, taki no, otwarty, no to jest właśnie taki, taki działacz.

R.1

Wyraźnie zarysowany jest tutaj „męski” wzór działania związkowego, ponieważ jest ono kojarzone z działaczem-mężczyzną i z „dobrym kolegą”. Mówią przy tym tak same kobiety-liderki KK OPZZ, a więc wrażliwość przynajmniej w zakresie językowym na kwestię równości płci wyrażoną przez żeńskie końcówki nie jest tu duża. Wskazywany bilans własnej działalności jest raczej pozytywny ze względu na satysfakcję respondentek ze swoich dokonań w zakresie możliwości artykułowania problemów własnego otoczenia pracowniczego i rozwiązywania ich, przekazywanie innym własnych doświadczeń, potwierdzanie własnej wartości w działaniu, kontakty z innymi osobami wzbudzającymi społeczny szacunek, w tym z członkami rządu i parlamentu. Wśród „cieni” działalności respondentki podkreślały brak czasu dla najbliższych, w tym męża, potomstwa, rodziców. Jedna z biorących udział w badaniach winiła się za kłopoty szkolne swoich dzieci, choć podkreślała, że zostały one przewyżczone. Inna respondentka pod koniec przeprowadzonego wywiadu przy określaniu swojego bilansu działalności rozplakała się, bo – jak wskazywała – w zasadzie przeważały zyski i satysfakcja, ale bolesne były też niepowodzenia, w tym nieprzyjemności ze strony pracodawcy i niewdzięczność ludzka, z jaką się spot-

kała. Wśród negatywów działalności związkowej wymieniano również życie w ciągłym stresie, brak czasu i kłopoty ze zdrowiem.

3.2.1. KK OPZZ – uwagi końcowe

Podobieństwa dotyczące KK OPZZ i SK NSZZ „Solidarność” dotyczą postrzegania sytuacji kobiet na rynku pracy zawodowej związanej z: niskimi płacami, trudnościami awansu, kłopotami ze znalezieniem i utrzymaniem pracy, postrzeganiem kobiet jako kategorii szczególnie podatnej na mobbing i molestowanie seksualne. Podobnie liderki struktur kobiecych widziały nierówności kobiet w życiu społecznym w ogóle, w tym w zakresie obowiązków w sferze życia domowego i publicznego. Różnice dotyczyły traktowania spraw związanych z życiem rodzinnym i osobistym, ponieważ liderki KK OPZZ były w swoich przekonaniach bardziej lewicowe, co wyrażało się też uczestnictwem w manifach organizowanych 8 marca czy współpracą z lewicowymi środowiskami kobiecymi. Pewnego wsparcia dla środowisk kobiecych można dopatrzeć się w ostatnich dokumentach KK OPZZ (przykładowo w *Piśmie Komisji Kobiet OPZZ do Marszałkini Sejmu RP Wandy Nowickiej* z dn. 23 września 2012 roku) i związanej z nimi wadze przywiązywanej do stosowania żeńskich końcówek. Zasadniczo, biorące udział w badaniach działaczki OPZZ nie były jednak zorientowane w historii własnej struktury kobiecej i często się wzajemnie nie znały osobiście (bo ich spotkania mają, z założenia, charakter sporadyczny). Liderki były również wyraźnie zróżnicowane w swoich indywidualnych przekonaniach i odwołaniach do wartości religijnych i/lub lewicowych. Miały odmienne zakresy informacji o funkcjonowaniu organizacji kobiecych, których znajomość jest zdecydowanie większa wśród liderok szczebla centralnego. Na poziomie regionalnym liderki KK OPZZ i SK NSZZ „Solidarność” nie uczestniczyły też w organizowanych w ich województwach manifach, choć deklaratywnie na wspólne inicjatywy ze stowarzyszeniami kobiecymi są otwarte.

3.3. Związkowe struktury kobiece – uwagi końcowe

Kobiety, aby zaangażować się w działalność związkową, muszą mieć, jak to określiła jedna z respondentek, „uregulowany stosunek do służby wojskowej”, a więc taką sytuację małżeńską, rodzinną i rodzicielską, która na taki rodzaj aktywności pozwala. Jest to uwarunkowane presją kulturową, procesem socja-

lizacji i internalizacji oczekiwań stawianych kobietom. Uwarunkowania kulturowe skutkujące habitusem rodzajowym powodują, w odczuciu respondentek, że ich potencjalny udział w centralnych władzach związkowych jest możliwy, gdy spełnią one nie tylko kryteria merytoryczne, ale także będą mieć, dodatkowo, faktyczne wsparcie osób tworzących ich najbliższe, szeroko rozumiane, otoczenie rodzinne. W wypadku mężczyzn można mówić, że uwarunkowania kulturowe oferują im większą przychylność, ponieważ istnieje jak gdyby rodzaj domniemanej zgody na ich udział w życiu publicznym, nawet kosztem zmniejszenia ich wkładu w życie małżeńskie, rodzicielskie, rodzinne czy domowe. Te występujące w wypowiedziach badanych odczucia mniejszej możliwości dostępu kobiet do sprawowania najwyższych funkcji związkowych i większych trudności związanych z podejmowaniem działań związkowych można uznać, jak sądzę, za wyraz występowania przemocy symbolicznej oddziaływań kulturowych. Uważam, że ignorowanie tych uwarunkowań kulturowych i presji wywieranej na kobiety, by priorytetowo traktowały swoje szeroko rozumiane role rodzinne, prowadzi do dalszego reprodukcji nierówności, a nawet do ich pewnego legitymizowania. Sytuację kobiet cechuje też pewna ambiwalencja, ponieważ są one traktowane zarówno jako takie same jak mężczyźni, jak i jako inne. Biorąc udział w badaniach liderki stwierdzały więc, że są ujmowane jako bliskie i dalekie w swoich doświadczeniach czy perspektywie widzenia świata. Są osobami działającymi i pracującymi tak samo, a zarazem cechuje je potencjalnie nieciągły charakter pracy zawodowej. Można ujmować je jako „słabszą płć”, a jednocześnie jako kategorię osób mocniejszych czy przynajmniej charakteryzujących się dłuższą statystyczną długością życia.

Uważam, że w świetle teorii Pierre’a Bourdieu można powiedzieć, że związkowe struktury kobiece – w postaci KK OPZZ i SK NSZZ „Solidarność” – są odpowiedzią na męską dominację w ruchu związkowym i próbą jej zakwestionowania. Odpowiedź na bycie umiejscawianym ma tu zatem wyraz instytucjonalny, choć nasuwa się pytanie o stopień skuteczności tej instytucjonalizacji oraz o możliwość jej wzmocnienia przez rozwiązania w rodzaju gwarancji bardziej proporcjonalnego udziału we władzach związkowych. Przeprowadzone badania wskazują, że pomimo wszelkich słabości związkowe struktury kobiece sprzyjają integracji kobiet, artykulacji ich problemów, a także budowie ich kapitału symbolicznego. P. Bourdieu podkreśla, że kapitał ekonomiczny jest domeną analiz ekonomistów, ignorujących inne formy kapitału, choć w praktyce kapitały ekonomiczne, kulturowe, społeczne czy symboliczne, jakie posiadają jednostki, wzajemnie się przenikają. Kapitał symboliczny jednostek sprzyja ich wierze we własne siły i uprawomocnia podejmowane działania, a jego deficyty utrudniają dostęp do władzy. Te deficyty kobiecego kapitału symbolicznego w ruchu związkowym ujawniają się w sposobie wypowiedzi badanych, które są czasem bardziej „męskie od męskich” (np. w zakresie brutalizacji języka), czy w opisie napotykaných trudności (np. dewaluacji „babskiego zarządzania”).

Z założenia można więc dewaluować to, co „babskie”, tylko z powodu argumentów genderowych, a nie z przyczyn merytorycznych. W świetle przeprowadzonych analiz sądzę, że sam fakt istnienia kobiecych struktur związkowych sprzyja kobiecej emancypacji i dowartościowaniu kobiecej perspektywy, co jawi się też jako bardzo wskazane dla uzyskania faktycznej równości funkcjonowania płci, choć nie jest w pełni wystarczające.

Rozdział 4

Branże o wysokim i niskim stopniu feminizacji

Charakter problemów pracowniczych kobiet i mężczyzn jest powiązany z segregacją rynkową płci. W środowisku zdominowanym przez płęć przeciwną kobiety i mężczyźni spotykają się z odmiennym traktowaniem (C.M. RENZETTI, D.J. CURRAN, 2005). Jest interesujące, czy dominacja jednej płci wśród związkowców w określonej branży także wpływa na funkcjonowanie kobiet i mężczyzn oraz na postrzeganie kobiecych problemów pracowniczych. Celem niniejszych rozważań jest zatem zbadanie, jak kobiece problemy pracownicze są postrzegane przez liderki i liderów związkowych branż o wysokim i niskim stopniu feminizacji oraz jakie to ma konsekwencje dla miejsca kobiet w tych strukturach związkowych.

4.1. Branża zmaskulinizowana – górnictwo

Branżą zdominowaną przez zatrudnienie mężczyzn jest niewątpliwie górnictwo. Na próbę badawczą składa się tu 21 wywiadów, które mają się też przyczynić do zobrazowania sytuacji postrzegania problemów pracowniczych przez związkowców dwóch zakładów pracy – Kopalni Węgla Kamiennego „Rydułtowy-Anna” oraz Kopalni Węgla Brunatnego „Bełchatów”. KWK „Rydułtowy-Anna” mieści się w województwie śląskim i tworzą ją „Ruch I” w Pszowie, którego wydobyć kończy się z przyczyn naturalnych, oraz „Ruch II” w Rydułtowach. KWB „Bełchatów” ma siedzibę w Rogowcu, niedaleko Bełchatowa, w województwie łódzkim. Oba zakłady są zarówno do siebie podobne, jak i zdecydowanie odmienne. Podobieństwo obu kopalń jest związane nie tylko z działaniem w tej samej branży, ale istnieje także ze względu na działalność w stosunkowo nie-

wielkich miejscowościach, co dodatkowo buduje ich znaczenie jako pracodawców. Podstawową różnicę pomiędzy dwoma analizowanym zakładami stanowi fakt wydobywania w jednym wypadku węgla kamiennego, a w drugim brunatnego, z czym wiążą się istotne różnice technologiczne. W KWK „Rydułtowy-Anna” przeprowadzono 8 socjologicznych wywiadów swobodnych, w KWB „Bełchatów” – 10, a 3 wywiady przeprowadzono z przedstawicielami ponadregionalnych central związkowych. Łącznie przeprowadzono 8 wywiadów z kobietami i 13 z mężczyznami. Wśród kobiet najwięcej, tj. 4, było w wieku od 40 do 49 lat, 3 były w wieku 50–59 lat, a 1 – od 30 do 39 lat. Mężczyźni w branży górniczej byli w podobnym wieku: 6 miało od 40 do 49 lat oraz także 6 było w wieku od 50 do 59 lat, a tylko 1 był młodszy, mieszcząc się w przedziale od 30 do 39 lat. Przeważający staż pracy kobiet to ponad 25 lat – 5 respondentek, od 16 do 20 lat pracy to staż 2 badanych, a przedział od 21 do 25 lat pracy reprezentowała 1 respondentka. W wypadku mężczyzn przeważający staż pracy to także ponad 25 lat – 9 respondentów, a od 21 do 25 lat stażu miało 4 respondentów. Większość badanych liderów w branży górniczej, tj. 5, miała wykształcenie średnie, 2 liderki – wyższe zawodowe, a 1 – pełne wyższe. Podobnie większość mężczyzn miała wykształcenie średnie – 8, wyższe pełne – 3, wyższe zawodowe – 1 oraz zasadnicze zawodowe także 1 respondent. Różnice między liderkami a liderami związkowymi w poziomie wykształcenia, wieku czy stażu pracy nie były więc szczególnie duże. Jeśli chodzi o stan cywilny kobiet, to 7 respondentek było zamężnych, a 1 była wdową. Wśród mężczyzn 11 było żonatych, 1 rozwiedziony, a 1 nie podał informacji w tym zakresie. Najwięcej liderów, tj. 4, posiadało jedno dziecko, 3 respondentki – dwoje, a 1 – troje lub więcej. Nieco inaczej wyglądała dietność liderów, bo większość z nich, tj. 8, posiadała dwoje dzieci, 3 – jedno dziecko, a 2 – troje lub więcej dzieci.

Pytanie o drogę do działalności związkowej i związane z nią **motywacje** zaczynało wywiad. Najbardziej typowy charakter motywacji do rozpoczęcia działalności związkowej jest związany z zainteresowaniem przedmiotowym. Związki zawodowe są organizacjami powołanymi do ochrony praw pracowniczych i z takich, czysto utylitarnych, przyczyn w decydującym zakresie zyskują swoich członków, którzy będąc w nich, „dojrzewają” czasem do zdecydowanie mocniejszego zaangażowania. Taki **przedmiotowy charakter motywacji** dobrze oddaje następująca wypowiedź:

Związek, którym kieruję, powstał w 97 roku na tle pewnych zdarzeń rozgrywających się w kopalni... No i od 1997 roku jestem przewodniczącym tego związku. Do tej pory działałam. Jeszcze nieodwołalnie, więc najwidoczniej nadaję się do tego. [...] Sytuacja w tej mojej firmie w 90. latach była, była trudna – tak delikatnie bym powiedział. W 97 roku podjęliśmy takie działanie, jak grupa inicjatywna, z tego względu, że po prostu stwierdziliśmy, że tą grupą zawodową, którą skupia mój zwią-

zek, mało się kto interesuje i nikt jej nie broni i dlatego ten związek zawodowy powstał. [...] Znaczy, czy inne motywacje? No, [...] motywacją jest to również, że w trudnych czasach, jakimi były lata 90., była ochrona związkowa. To znaczy, w przypadku mojego związku, on nie jest bardzo liczny... Przewodniczący ma ochronę związkową, czyli nie można go zwolnić, oczywiście bez powodu, bez zgody zarządu związku zawodowego. Oczywiście, ja nie mówię o przypadkach drastycznych, typu: artykuł 52 kodeksu, bo to jest wtedy wiadoma sprawa. To jest też... tylko bym powiedział, że w moim przypadku to była mała, mała mówię, motywacja. Bo jakby to rozgraniczyć, to ta motywacja to ok. 20%, a pozostałe 80% to poczucie, że tej grupy, która jest skupiona w moim związku, nikt nie broni, dlatego związek powstał.

R.2¹

Jak wynika z przytoczonej wypowiedzi, motywacja przedmiotowa ma charakter instrumentalnego zabiegania o interesy pracownicze własnej grupy zawodowej i jest połączona zwykle z troską o indywidualne interesy jednostki. Jest to więc niejako oddanie się pod opiekę organizacji związkowej dla prewencyjnej ochrony praw pracowniczych czy realizacji konkretnych problemów. Ten typ motywacji jest też charakterystyczny dla zakładania organizacji związkowych reprezentujących te kategorie pracowników, które czują się marginalizowane.

Przy okazji opisywania indywidualnych motywacji o charakterze przedmiotowym do działalności związkowej respondenci wskazywali także powtarzające się **motywy tworzenia „własnych” organizacji związkowych**, co pokazują następujące głosy:

Ale praktycznie rzecz biorąc, była to przestrzeń roku 90, w zasadzie 89, czyli praktycznie rzecz biorąc, moment tzw. przełomu w naszym kraju. [...] Stało się tak, że obecne w tamtym czasie dwie organizacje związkowe: Solidarność i Związek Zawodowy Pracowników Kopalni (chyba to wtedy tak się nazywało, modyfikacja nazwy trochę była w międzyczasie). Naszym zdaniem, czyli osób, które pracowały w bezpośrednim utrzymaniu ruchu kopalni, czyli w tej naszej przysłowiowej „dziurze” – myśmy mieli takie odczucia, powiedziałbym: społeczne i zawodowe, że warunkami pracy, szeroko pojętymi, pracy, płacy te dwie organizacje związkowe nie za bardzo się interesowały, pomimo że część pracowników należała do tych organizacji związkowych. Podjęliśmy decyzję dość

¹ R z dodanym numerem jest oznaczeniem osoby, z którą przeprowadzono wywiad w obrębie określonej branży związkowej, a w dalszej części niniejszej pracy oznaczenia te są stosowane na końcu cytatu z każdego przytaczanego wywiadu. Numeracja zaczyna się od numeru 1, oznaczającego pierwszy przeprowadzony wywiad w ramach wyróżnionej branży działalności związkowej.

spontanicznie, żeby taką organizację związkową założyć, może nie tyle, że na przekór dla innych (tych dwóch czynnych wtedy związków zawodowych), ale żeby ktoś naprawdę zaczął się tymi ludźmi interesować. No jednym z prekursorów tego związku zawodowego m.in. byłem ja i wtedy jak gdyby zacząłem się zawodowo tym interesować.

R.5

Znaczy, wie pani, ja byłem członkiem Solidarności, bo nawet w Komisji Rewizyjnej byłem i widziałam, jak ten związek działa. Związek Solidarność, ale w górnictwie dla tego związku liczą się tylko i wyłącznie panowie. Mężczyźni. Dla nich to liczy się tylko i wyłącznie górnik. Nigdy nie potrafili załatwić żadnej sprawy kobiecie. Wręcz nawet jeszcze słuchałam coś takiego, że w Biedronce na kasie się siedzi, pani w pampersie, 600 złotych zarabia i jest zadowolona, więc nie rozumieją, co może kobieta chcieć, pracując na kopalni, ma więcej niż ta pani w Biedronce. On nie porównywał nas do kolegów z takim samym wykształceniem, z takim samym stażem pracy, na takim samym stanowisku, tylko nas porównywał do innych kobiet, gdzie indziej pracujących. A wiadomo, że w górnictwie, tak, kiedyś lepiej się zarabiało niż w tej chwili. No i po prostu, no, mi się długo, długo to nie podobało. Na ten temat żeśmy różne między koleżankami, różne takie debaty prowadziły, prawda, jak żeśmy się spotkały. Ta niezadowolona, tamta niezadowolona, no i między sobą żeśmy wymieniały poglądy, przyszedł czas łączenia kopalń... Co będą z nami robić w ogóle? No i zdecydowałyśmy się tak po cichutku, bojąc się zwolnień, założyć taki związek, który by też bronił kobiety w górnictwie, nie tylko samych mężczyzn. Chodziło nam też o nasze wynagrodzenia i o nasze prawa też, bo tak samo nam chodziło o to, żeby każda pani mogła śmiało, bez strachu, powiedzieć, co chce robić na tej kopalni, a nie że ma być tam, gdzie ją postawią.

R.12

Respondenci w swoich wypowiedziach wskazywali więc powtarzające się motywy zakładania nowych organizacji związkowych występujące w tej branży, które można sprowadzić do „bycia w dziurze” – jak to określił jeden z respondentów – czyli marginalizowania potrzeb pewnej kategorii pracowników w zakładzie pracy. Zgodnie z terminologią P. Bourdieu w ramach pola związkowego można zatem dostrzec organizacje związkowe w nim dominujące i zdominowane. Dominujący tworzą obszar ortodoksji, a zdominowani heterodoksji, a łączy ich doksa, czyli przekonanie o potrzebie obrony związkowej reprezentowanych kategorii pracowników i sensowności związanych z tym stawek gry. Wiąże się to z potrzebą podmiotowości określonych kategorii pracowników, z możliwością artikulacji własnych potrzeb i problemów pracowniczych oraz z poczuciem, że problemy te są reprezentowane w działaniach

związkowych. Ten sam mechanizm zaobserwowano zarówno w wypadku Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w KWB „Bełchatów”, jak i Związku Zawodowego Kobiet w KWK „Rydułtowy-Anna”, a więc pewna kategoria pracowników poczuła się nie dość dobrze reprezentowana i postanowiła wziąć własne sprawy we własne ręce, czemu sprzyjał jednostkowy kapitał kulturowy określonych liderów czy liderek. W wypowiedziach widać też krytykę „starych”, wcześniej działających związków, należących do wielkich reprezentatywnych central związkowych, jako tych, które nie wykazują się dostateczną wrażliwością na problemy pracownicze określonych kategorii członków, nie monitorują ich problemów, a te zgłaszane negują lub wyśmiewają. Powstawanie nowego związku zawodowego w zakładzie, gdzie funkcjonują już „stare” organizacje związkowe, nie budzi jednak ich satysfakcji, chociażby ze względu na fakt potencjalnej utraty członków. W wypadku ZZK jego powstanie miało charakter konspiracyjny i było utrzymywane w tajemnicy aż do momentu rejestracji, ponieważ jego członkinie obawiały się spotęgowanej niechęci wynikającej z faktu, że z jednej strony jest to nowa organizacja związkowa, a z drugiej – także nietypowa, bo kobieca. W utworzeniu tego kobiecego związku zawodowego, co samo w sobie było pewnym ewenementem, mocno pomogła organizacyjnie pełnomocniczka wojewody śląskiego ds. równego statusu kobiet i mężczyzn Dorota Stasikowska-Woźniak. Po zarejestrowaniu i otwartym ogłoszeniu swojej działalności rzeczywiście ZZK nie spotkał się z przychylnym nieformalnym przyjęciem przez pozostałe organizacje związkowe, a określenia „feministki”, jakie wówczas padały, z założenia były wypowiadane nie jako uznanie ich zasług dla tworzenia równości płci, ale zdecydowanie miały charakter negatywnego etykietowania. W opinii liderek ZZK, organizacja w chwili swojego powstania była nawet „pośmiewiskiem dla kolegów”, ale po rozpoczęciu funkcjonowania zaczęła, stopniowo, być traktowana poważnie, podobnie jak inne organizacje związkowe, które dopiero po rozwinięciu działalności mogą liczyć na akceptację tych starszych, wcześniej funkcjonujących w firmie.

Motywy osobowościowe zaangażowania w ruch związkowy tworzą pewne predyspozycje jednostek związane z socjalizacją i wychowaniem. Zwykle motywy te nakładają się jednak na inne, w tym te o charakterze przedmiotowym czy ideowym. Dobrze ilustruje ten fakt następująca wypowiedź:

Ja byłem zaangażowany od samego początku podjęcia pracy w naszym zakładzie. Byłem zaangażowany w działalność związkową początkowo w związku, który był największy w kopalni. Był to związek Solidarność, który po pewnym czasie stracił swoje struktury. Byłem zaangażowany na tyle, że no po prostu bolało mnie łamanie praw pracowniczych, nie tylko w naszej firmie, ale też w całej Polsce, ze względu na to. Nie powiem, bo to też jest w mojej krwi, chyba każdy ma coś takiego, czym

lubi się zajmować. Ja po prostu lubię działać, lubię pomagać ludziom i z tego powodu też zaangażowałem się. [...] Powstał Związek Zawodowy „Sierpień ’80”, do którego wszyscy, prawie wszyscy, bo 80% członków Solidarności, przeszła do „Sierpnia ’80”. Po jakichś tam kilku latach doszło do tego, że w „Sierpniu” pewne zachowania członków zarządu przestały się nam podobać. Powstał odłam naszego związku zawodowego, w którym byłem członkiem zarządu od samego początku jego założenia. Byłem członkiem zarządu. Po kilku latach odszedłem, bo związek się rozrósł się na tyle, że mogliśmy uzyskać oddelegowanie drugie. Zostałem oddelegowany do aktualnego związku. Byłem wiceprzewodniczącym związku i od dwóch lat pełnię funkcję przewodniczącego tego związku.

R.6

Jak wynika z przytoczonej wypowiedzi, z jednej strony jest „we krwi” respondenta zaangażowanie na rzecz pomagania innym, ale z drugiej strony ważny jest też sposób dojścia do tego celu. Redukowanie motywów działalności tylko do jednego głównego ich czynnika nie oddaje więc w pełni rzeczywistego przebiegu tego procesu, co tutaj dzięki badaniom jakościowym wyraźnie udaje się uchwycić. Jasne są zatem motywacje osobowościowe wynikające z indywidualnych przekonań, że warto pomagać innym, i z wrażliwości na krzywdę pracowniczą, a także motywacje przedmiotowe związane z postrzeganiem organizacji związkowych jako sposobu zapewnienia ochrony praw pracowniczych oraz te łączące się z przekonaniem, że warto należeć właśnie do tego konkretnego związku zawodowego. Motywy osobowościowe, przedmiotowe i ideowe często więc współwystępują i uzupełniają się.

Nakładający się charakter motywów widać także wówczas, gdy jako czynnik podstawowy wskazywany jest ten o **charakterze sieciowym**, a zatem przykład i/lub namowa innych jako droga do działalności związkowej. Dobrze oddają to następujące głosy:

No, dawno temu, bardzo dawno temu. Praca u kolegi przewodniczącego, który, jak widziałam, miał bardzo trafne, celujące spojrzenie na życie, podejmowanie decyzji i dlatego zależy mi na wstąpieniu do związku zawodowego, szczególnie do związku Solidarności. [...] No, na pewno pomoc. Pomoc drugiej osobie, jeśli jest to oczywiście możliwe. Aktywność związkowa. Możliwość zagospodarowania swojego wolnego czasu dla osób, które potrzebują tej pomocy w pracy, poza pracą. Gdy jest ta potrzeba, to dysponuję czasem. Więc mówię: pomoc przede wszystkim ludziom, tam, gdzie jest potrzebna – na miejscu czy stowisku pracy.

R.8

Mój dziadek był szefem... Od urodzenia byłem więc związana przez dziadka ze związkami zawodowymi i potem, kiedy skończyłam studium ekonomiczne, to było naturalne, że muszę być w nich. [...] Dobrze się czułam tutaj.

R.19

Zacytowane wypowiedzi wskazują na rolę przykładu innych w wyborze tego, co warto robić czy w co warto zaangażować się mocniej. Widać tu wpływ osób uznawanych przez respondentów za pewne „drogowskazy życiowe”, a także znaczenie wpływu najbliższego środowiska pracowniczego. Po wskazaniu pierwszoplanowej motywacji respondenci pokazywali jednak kolejne i w tym sensie można ponownie zwrócić uwagę na ich nakładający się charakter.

W wypadku **motywów ideowych** można zauważyć, że były one bardzo mocno podkreślane przez działaczy i działaczki NSZZ „Solidarność”, przy czym istotną rolę odgrywały tu odwołania do jej funkcjonowania w latach 80. Dobrze ilustruje to następująca wypowiedź:

Znaczy tak, działać zacząłem w związku zawodowym Solidarność w 1980 roku, wtedy, gdy powstawał Ruch Związkowy „Solidarność”. Wtedy na terenie naszego zakładu zaczęły zawiązywać się organizacje związkowe. Miałem wtedy niespełna 20 lat, ale że wywodziłem się z rodziny, w której taki duch patriotyzmu i duch antykomunizmu był, to wciągnąłem się w tę działalność. Zaczęło się na początku od typowego roznoszenia ulotek, bo mając skończone 19 lat, to człowiek był tam traktowany na zasadzie takiego, takiej osoby, która na początku może być jak gdyby obserwowana. I roznosiłem ulotki. No wiadomo, że w tamtym czasie pokazywano prawdziwą historię, ale też pokazywano możliwość swobodnego działania, swobodnego wypowiadania się w sprawach pracowniczych, w sprawach ludzkich, które wcześniej no raczej były ocenzone lub wręcz represjonowane. I to był ten początek. Lata 80–81 można powiedzieć, w swoim stanowisku pracy (jestem elektromonterem) zostałem już na swoim oddziale wybrany zastępcą przewodniczącego koła, gdyż przewodniczący koła – człowiek wiele starszy, ale zarekomendował mnie do wyboru... [...]. I później dalej zaangażowałem się w działalność opozycyjną, którą no była: pomoc represjonowanym, udział w Komitecie Obrony Robotników, działalność w Komitecie Obrony Praw Człowieka z senatorem Romaszewskim i Jackiem Kuroniem.

R.3

Z jednej strony respondenci dostrzegali, że łatwo można wyśmiać ich „kombatanctwo”, ale z drugiej strony w anonimowych wywiadach dali świadectwo rzeczywistego i mocnego zaangażowania w walkę o wolność i demokrację.

Taki stan rzeczy zdaje się wskazywać na autentyzm, a nie sloganowość tego zaangażowania. W wypadku działaczek i działaczy OPZZ zwraca uwagę zdecydowanie większa ich koncentracja na problemach pracowniczych, które dzieją się „tu i teraz” oraz pewna wyrażana wprost duma czy satysfakcja z obecnej liczebności związku. Nie ma też współcześnie w KWB „Bełchatów” ani w KWK „Rydułtowy-Anna” widocznej w wypowiedziach ostrej wrogości między członkami tych dwóch reprezentatywnych związków, podobnie jak w wypowiedziach respondentów reprezentujących trzy największe centrale związkowe, a więc: OPZZ, NSZZ „Solidarność” i FZZ.

Kategoria motywacji do uczestnictwa i działalności związkowej określona jako **mechaniczna** jest dość charakterystyczna dla branży górniczej i, dodatkowo, pozwala zaobserwować **narastanie** procesu zaangażowania, co dobrze ilustrują następujące wypowiedzi:

Powiem tak, od momentu przyjęcia się do pracy w kopalni, tj. praktycznie rzecz biorąc, pół roku pracy w kopalni. Od razu byłem – że tak powiem – zapisany do związku, bo wtedy były takie czasy, że był jeden związek i trzeba było gdzieś do czegoś należeć. Była nawet tzw. agitacja służb kierowniczych, prawda? No i wtedy jako jedyny związek byliśmy najwięksi. I trwa to praktycznie od 80 dokładnie, od 83 r., od 83 r. Od 83 r. praktycznie jestem w związku, jestem w zarządach związków, a na etat związkowy praktycznie dopiero przeszedłem w 94 r. No wcześniej brało się udział w różnego rodzaju pracach, np. komisja socjalna, rozpatrywanie bezzwrotnych pomocy, socjalne wyjazdy na ośrodki kolonijne, no kwalifikowanie tych ośrodków i to byłoby na tyle i to trwa do dnia dzisiejszego. Jesteśmy po wyborach. 14 maja mieliśmy wybory. No i mamy nową czteroletnią kadencję.

R.9

Zatrudniając się na kopalni „Anna” w 1978 roku, było obowiązkiem, że należało się zapisać do związku zawodowego. Wtedy działał jeden Związek Zawodowy Górników i wtedy zapisałem się do niego, następnie w roku 1980 po strajkach sierpniowych przepisałem się do związku Solidarność, trwało to do roku 1989, kiedy powstał Związek Zawodowy Dozoru Górniczego „KADRA” i od tego czasu do chwili obecnej jestem członkiem Związku Zawodowego „KADRA”. Na początku pełniłem funkcję członka zarządu.

R.17

Przynależność i działalność związkowa może być więc traktowana jako „oczywistość” i wpisywać się w rytm zwykłego życia pracowniczego. Taki stan rzeczy pokazuje jasno, że stawanie się liderem czy liderką związku ma raczej

charakter procesowy i długotrwały, bo wymaga zwykle co najmniej pewnego stażu pracowniczego i doświadczenia. Świadczy o tym także średnia wieku liderów związkowych obu płci. W każdym razie, schemat stawania się działaczem lub działaczką związkową – w procesie od zwykłego członka beneficjenta, przez stopniowe rozszerzanie działalności i prace w różnych komisjach, aż do pełnego zaangażowania na wyższych szczeblach związkowych i nielimitowanego czasu pracy – jest schematem często się powtarzającym. Proces ten nabiera jednak pewnego przyspieszenia w wypadku tworzenia nowych organizacji związkowych, ponieważ wiążą się one z pewnym, przynajmniej okresowym, zwiększeniem aktywności.

W zakresie **priorytetów działalności związkowej** wyraźnie widoczne jest dostrzeganie specyficznych problemów typowych dla gospodarki rynkowej, a nie uniwersalne, ponadczasowe podejście do zadań związków zawodowych. Wśród priorytetów działalności związkowej mocno akcentowano **ochronę miejsc pracy**:

W tej chwili w ugodach, które zawarliśmy kilkanaście tygodni temu, kilka miesięcy temu z pracodawcą na okoliczność restrukturyzacji kopalni „Bełchatów” i wejścia do Polskiej Grupy Energetycznej – największej, największego prawie koncernu energetycznego w Europie i myślę, że te prawa, co zawarliśmy w swoich zapisach umów społecznych, gwarancyjnych i innych zapisach. I myślę, że dotrzymanie ich realizacji, żeby pracownicy, którzy tutaj pracują w tym zakładzie, mogli przez ten okres przejść swobodnie, żeby nie obawiać się o zwolnienie, żeby nie obawiać się o to, że nie będzie wynagrodzenia. Ale przez cały czas musi tu być racjonalność i myślenie o tym, żeby ten zakład mógł racjonalnie funkcjonować. I myślę, że ta perspektywa nakreślona do 2017 roku (do tego czasu mam zawarte gwarancje zatrudnienia dla załogi) będzie wyznaczać moją aktywność związkową. Po prostu, żeby dbać o te wszystkie zapisy, żeby były respektowane przez nowego pracodawcę. Jeszcze nie znamy go, bo jesteśmy kilka dni przed zmianą strukturalną. Nie wiemy, kto będzie naszym nowym pracodawcą i jak ten człowiek będzie się nazywał. To jest właśnie przestrzeganie tych praw.

R.4

U nas są wiecznie jakieś zmiany, no żeby nas nie zlikwidować, no żeby to, no nie wiem. Może „zlikwidować” to jest złe słowo – żeby nie zwolnić ludzi z pracy, żeby to, żeby Ci pracownicy pracowali, no bo jak będą pracować, to wiadomo, że jest możliwość życia, nie. Bełchatów jest takim miasteczkiem, w którym jest najwięcej ludzi przyjezdnych. To jest małe miasteczko. Tu jest kopalnia i elektrownia. I w momencie, kiedy jakby coś się zaczęło dziać, to praktycznie nie ma Bełchatowa. I tu wszę-

dzie związki zawodowe, czy to w kopalni, czy w elektrowni, walczą o te stanowiska pracy – to jest taka podstawowa sprawa. No i oczywiście zarobek, wiadomo.

R.7

W świetle wypowiedzi respondentów wyraźnie widać więc wagę przywiązywaną do obrony miejsc pracy i gwarancji dalszego zatrudnienia na możliwie korzystnych warunkach w przypadku restrukturyzacji. KWB „Bełchatów” w okresie badań znajdowała się w koncernie będącym największym krajowym producentem węgla brunatnego – Polskiej Grupie Energetycznej Górnictwa i Energetyki Konwencjonalnej, a KWK „Rydułtowy-Anna” wchodziła w skład Kompanii Węglowej, a zatem także jednej z największych firm w tym sektorze. Priorytetowo respondenci traktowali przede wszystkim kwestie rozwiązań ogólnopracowniczych w zakresie ochrony miejsc pracy oraz gwarancji korzystnych warunków pracy i płacy, choć w tle pojawiła się też rola związków we wspieraniu indywidualnych pracowników w ich osobistych trudnościach związanych z chorobą, wypadkami czy innymi kłopotami o charakterze losowym. Dodatkowo, można zauważyć, przynajmniej w przypadku niektórych wypowiedzi, troskę o kondycję samej firmy, o czym świadczy kod *in vivo* „kopalnia matka”, który występuje w obu województwach i pokazuje wyraźnie traktowanie zakładu pracy jako „żywiciela” pracowników i ich rodzin. W tym sensie „zlikwidowanie” przedsiębiorstwa oznacza zwolnienia i bardzo znaczące zmniejszenie szans na pracę zawodową dla ludzi w okolicach Bełchatowa w województwie łódzkim czy Pszowa w województwie śląskim. Priorytety działalności związkowej są więc związane z uzyskaniem systemowych, ogólnopracowniczych gwarancji stabilności zatrudnienia w wypadku różnych działań restrukturyzacyjnych pracodawcy. Problem ten łączy się z ciągłą restrukturyzacją branży górniczej i z planowanymi w jej zakresie zmianami własnościowymi. W tym sensie respondenci zwracali uwagę na to, że restrukturyzacja wiąże się z problemami redukcji zatrudnienia lub zmian miejsca zatrudnienia, co wywołuje wśród załogi wiele obaw i konieczność podpisywania przez stronę społeczną nowych umów gwarancyjnych. W takiej sytuacji istnieje też pokusa zapominania o najsłabszych kategoriach pracowników, a wśród nich o kobietach, np. podczas restrukturyzacji szpitali kategorią „zapomnianą” bywają salowe, a w wypadku kopalń – pracownice administracji. Proces redukcji zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego ma również charakter długotrwały i był związany z programem aktywizującym i osłonowym, którego szczegóły zawarto w Górnictwym Pakiecie Socjalnym. Analizy wskazują jednak, że program restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003–2006 skoncentrował się na pracownikach zatrudnionych na stanowiskach dołowych, a zatem nie były nim objęte kobiety, choć ich także dotknęły redukcje zatrudnienia (K. WÓDZ, J. KLIMCZAK-ZIÓŁEK, 2010). Problem zatrudnionych w górnictwie kobiet, które traciły pracę

w pierwszych latach restrukturyzacji branży, był więc w ogóle „niewidzialny”, a w każdym razie marginalizowany. Nowe podejście do tej kwestii wyznaczyło wejście Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku i konieczność realizowania przyjętej przez nią zasady Gender Mainstreaming, czyli uwzględniania problemów i interesów kobiet na równi z mężczyznami. Był to też rok powołania pełnomocniczki wojewody śląskiego ds. równego statusu kobiet i mężczyzn Doroty Stasikowskiej-Woźniak, która zajęła się problemem marginalizacji i walki z bezrobociem kobiet, wynikającym również z restrukturyzacji i zwolnień w górnictwie. W KWK „Rydułtowy-Anna” wśród podstawowych zadań stojących przed związkami wskazywano jeszcze, oprócz obrony miejsc pracy oraz warunków pracy i płacy, także potrzebę bieżącego rozwiązywania sporów między pracownikami a zarządzającymi w imieniu pracodawcy, monitorowania funduszu socjalnego czy prowadzenia działalności informacyjnej związku, w tym strony internetowej. Respondenci z ZZ „KADRA” zwracali w tym aspekcie uwagę na specyficzną sytuację swojej organizacji i jej uwikłanie w spolaryzowane interesy własnych członków, znajdujących się czasem na bardzo odległych poziomach zarządzania. Dodatkowo, związkowcy wskazywali działania swoich organizacji na rzecz wspierania różnych form wypoczynku, uczestnictwa w życiu kulturalnym, a więc troskę o dowartościowanie swoich członków i reprodukcję sił pracowniczych.

Wskazywane przez respondentów priorytetowe zadania związków zawodowych można potraktować jako reakcję na warunki panujące na współczesnym rynku pracy, na problemy ciągłego restrukturyzowania branży górniczej oraz jako efekt odwoływania się do celów określonych statutowo. Wypowiedzi badanych wydają się świadczyć o głębokim zaangażowaniu w kwestie pracownicze i faktycznym przyjęciu celów określonych statutowo, dotyczących ochrony miejsc pracy, warunków pracy i płacy, jako rzeczywiście indywidualnie uznawanych za ważne oraz indywidualnie wzbogacanych własną perspektywą, a w tym podkreśleniem bezpieczeństwa pracy, rozwiązywania bieżących indywidualnych problemów pracowniczych, monitorowania funduszu socjalnego, monitorowania zmian prawnych czy kwestii związanych z ochroną pracowników w wieku przedemerytalnym. Wśród wskazywanych priorytetów działalności związkowej ciekawa zdaje się też propozycja dotycząca orientacji na integrację związkową. Można tu przytoczyć następującą wypowiedź:

Podstawowy priorytet działalności związkowej to jest konsolidacja ludzi, ponieważ, na dzień dzisiejszy jedynie, i zresztą od zawsze, moim zdaniem, tylko w grupie można było wywalczyć jakieś poważne zmiany czy jakiś postęp w tym zakresie... [...] Że związki są taką organizacją, gdzie można się skonsolidować, można tworzyć grupę, która po prostu potem walczy o swoje. Druga rzecz na pewno, no to priorytetem jest to, że można iść do tego związku i tam swoje problemy zaznaczyć. Można uży-

skać jakąś poradę, pomoc, czy to w zakresie prawnym, czy to w zwykło ludzkim, czy to w zakresie socjalnym, o jakąś pożyczkę, o jakąś pomoc dla dziecka, dla rodziny, o jakieś wsparcie właśnie takie grupowe, jeżeli są przypadki, gdzie [...].

R.19

W istocie, propozycja takiej „konsolidacji ludzi pracy” jest bardzo zbieżna z przedstawioną wcześniej przez inny związek koncepcją „nowej integracji związkowców”, czyli znalezienia takiego uniwersalnego, integrującego hasła, które pozwalałoby wyzwolić ludzką inicjatywę i podbudować więzi społeczne. Problem dotyczy więc sugestywnego sposobu pokazania pozytywnego wizerunku związkowców jako rzeczywiście działających na rzecz wspólnoty i budowy społeczeństwa obywatelskiego, co w warunkach gospodarki rynkowej wydaje się szczególnie potrzebne. Istnieją jednak trudności z promowaniem tego pozytywnego przekazu, choć, paradoksalnie, funkcjonuje on w działaniach organizacji, które sprzyjają rozwojowi kapitału ludzkiego i społecznego. W interesie związkowców leży więc zmiana tego stanu rzeczy, co wiąże się też z koniecznością współpracy różnych typów organizacji związkowych. Niewypowiedziane, ale odczuwane przez związkowców są tu zatem, jak się zdaje, potrzeby dotyczące promowania samej idei związkowości łączącej się z solidaryzmem społecznym. W każdym razie, tak można również wypowiedzi te interpretować.

Umiejętności wykorzystywane i potrzebne w pracy związkowej można w wypadku branży górniczej ponownie skategoryzować jako te o **charakterze technicznym i społecznym**, które uzupełniają się. Istotny jest tu nacisk, jaki respondenci kładą na ciągłe dokształcanie się, choć pewną nowością jest silna potrzeba **wiedzy ekonomicznej**, co ilustruje następująca wypowiedź:

Przeszliśmy wiele szkoleń, od wizerunku działacza, od rozmowy społecznej. Ostatnio przechodzimy szkolenia, to jest podstawa, z działalności ekonomicznej. Po prostu, każdy z nas, działaczy, musi przejść szkolenie dotyczące czytania dokumentów finansowych, umiejętności obserwowania tych dokumentów, bo dzisiaj działacz związkowy nie może krzyczeć, bo krzyčeniem się nic nie załatwi. Po prostu, musi umieć czytać dokumenty i wielu z nas przeszło wiele szkoleń pod względem ekonomicznym, księgowym, i to takie szkolenia, które prowadzili pracownicy Uniwersytetów – i Gdańskiego, i Łódzkiego. No taka jest dzisiaj rola związkowca, żeby znaleźć się w tej nowej rzeczywistości, no niestety trzeba umieć czytać. I dlatego uważamy, że wielu związkowców powinno, u nas w Komisji Zakładowej jest 15 członków. Wraz ze mną 14 osób przeszło szkolenia właśnie na temat działalności, właśnie – pracodawca, ekonomia, w tych rzeczach. Oczywiście też, wizerunek działacza związkowego, to znaczy, jak się odnosić, jak spotykać się z załogą i z pracodawcą. Już nie

chcę mówić o szkoleniach z prowadzenia, na temat tzw. sztuki negocjacji z pracodawcą, w tej chwili to już jest norma i tutaj, powiem szczerze, że jest Solidarność Region Łódzki, który nam bardzo pomaga w tych szkoleniach i to przynosi efekty. Dziś, bez szkoleń, działacz związkowy jest nikim.

R.3

Związkowcy poszukują więc wsparcia w środowiskach specjalistów, w tym tych z ośrodków akademickich. Starają się podwyższać swoje indywidualne umiejętności i kwalifikacje, aby móc poradzić sobie ze wszystkimi problemami pracowniczymi, z jakimi się zmagają, a także korzystać z opinii „własnych” ekspertów. W wywiadach pojawia się z jednej strony satysfakcja ze zdobytej wiedzy w kwestiach pracowniczych, a z drugiej strony pewne poczucie jej deficytu, zwłaszcza w zakresie prawnym czy ekonomicznym, i bardzo mocny nacisk położony na jej systematyczne powiększanie. Drogą do tego są kursy, szkolenia, ale też nauka poprzez działanie i uczestnictwo w różnego typu komisjach związkowych czy negocjacjach pracowniczych. Na szczęblu ogólnopolskim bardzo mocno cenione jest wsparcie merytoryczne ze strony środowisk SGH, w tym wspomnianego przez respondentów profesora Juliusza Gardawskiego. Wśród ośrodków uniwersyteckich wymieniany był: Uniwersytet Gdański, Uniwersytet Łódzki i Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach. W wywiadach pojawiały się też spontanicznie wymieniane nazwiska niektórych znanych specjalistów z innych ośrodków uniwersyteckich, chociaż przedmiotem zainteresowania były mocne strony składające się na kompetencje samych związkowców, a nie wsparcie, jakie otrzymują. Strony te to umiejętności komunikacyjne i negocjacyjne, które były wspierane dyspozycyjnością. Uwagę w zakresie tych kompetencji negocjacyjnych zwraca także waga przywiązywana do posiadania tzw. ostrego języka. Chodzi w tym wypadku nie tylko o artykulację i sugestywne przedstawienie własnych racji, ale też o umiejętność posłużenia się słowami powszechnie uznanymi za obraźliwe. Posiadanie „ostrego języka” jest cenione jako umiejętność przez reprezentantów obu płci w tej branży. Liderki i liderzy organizacji związkowych priorytetowo traktują również wiedzę z zakresu kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych czy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Sam kodeks pracy określany jest jako „biblia związkowca”, „fundament” czy „azymut” wyznaczający dalszą drogę i jego znajomość jest traktowana jako obowiązkowa. Istotą umiejętności społecznych jest z kolei, podkreślana w kontekście udziału w pracach zespołów Komisji Trójstronnej, konieczność przedstawienia własnych racji i przekonania do nich. Cenione są studia podyplomowe dotyczące dialogu społecznego oraz organizowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej szkolenia dla mediatorów. Powtarzający się charakter dotyczący rozwoju indywidualnych kompetencji ma też podwyższanie indywidualnego wykształcenia związkowców, którzy stają się liderami

czy liderkami. W tym zakresie jest to nie tylko zdobywanie wyższego wykształcenia, ale nawet wspinanie się po wcześniejszych szczeblach edukacji, a więc zdobywanie wykształcenia zawodowego, średniego czy matury.

W zakresie rozważanych **mocnych stron i sukcesów** widać u respondentów zarówno dumę z zaufania członków, wyrażającego się wyborem na określoną funkcję związkową w kolejnej kadencji, jak i dużą satysfakcję związaną z osiągnięciem konkretnych rozwiązań systemowych, co zilustrować mogą następujące wypowiedzi:

Ale no my musimy powiedzieć, że te prawa nabyte, prawa, które wywalczyliśmy sobie w latach od 89 do, można powiedzieć, że do tego roku, bo 12 dni temu podpisaliśmy kolejną umowę społeczną gwarancyjną dla pracowników. Te prawa pracownicze, których zazdrości nam Polska, szczególnie górnicy, nawet ze Śląska. [...] Mamy 30 dni urlopu wywalczonych. Wywalczyliśmy je sobie w 92 i wszystkie wolne soboty, gdzie niektórzy marzyli tylko o tych sobotach. Jak już powiedziałem, 30 dni urlopu, gdzie kodeks pracy gwarantuje 26 dni. Wywalczyliśmy sobie ochronę praw bhp, ochronę praw socjalnych, odpisy socjalne. I to wszystko strukturalnie było tak połączone, żeby firma mogła funkcjonować, bo mamy taką zasadę, nasz związek Solidarność w kopalni jest traktowany jako związek bardzo liberalny. My uważamy, że najpierw musi być firma, a dopiero później może być pracownik, bo jeśli ta firma będzie dołować, to pracownik to też nic nie będzie miał. I dlatego u nas zarobki są dwa razy większe niż średnia krajowa, ale to odbywa się na zasadzie pewnego konsensusu, że firma się kręci, firma taka, jak kopalnia, która rozwija się, tworzy miejsca pracy nowe. Jak powiedziałem, nigdy zwolnień tu nie było, oprócz takich naturalnych, gdzie ludzie nie chcą pracować, złodziejstwo, alkohol i inne zdarzenia. U nas, w firmie naszej, kopalni, w tej chwili od 90 r. kopalnia nigdy nie zaciągała kredytów, żeby tworzyć nowe miejsca pracy, tworzyć nową strukturę firmy. Rozwijamy się. W tej chwili odkrywka, która do tej pory dała pracę prawie 2000 pracowników. Bo bez tej odkrywki byśmy nie istnieli. To było wtedy załatwiane jeszcze za rządów AWS-u, wtedy jak premierem był Pan Jerzy Buzek.

R.3

Trudno mi to powiedzieć. Jestem 15 lat przewodniczącym i to jest mój sukces. Że ludzie mają do mnie zaufanie, wybierają, my jesteśmy z wyboru, no i przede wszystkim, że mają do mnie zaufanie.

R.16

W rozważaniu własnych mocnych stron i sukcesów jako ważna postrzegana jest osiągnięta formalna pozycja w związku, bo jest ona odbierana jako wskaź-

nik zaufania innych i potwierdzenia skuteczności własnych działań. Miarą sukcesów i silnych stron działalności są też wymierne jej efekty w postaci zwiększenia liczby członków czy podpisania korzystnych umów z pracodawcą. Postrzegane przez liderów sukcesy rzeczywiście łączą się więc z rozwiązanymi problemami pracowniczymi związkowców, w tym zwłaszcza tych należących do „własnej” organizacji. Warto tu zaznaczyć, że w analizowanej kopalni węgla brunatnego w ramach przeprowadzonych badań zauważono działanie w 2010 roku 7 związków zawodowych, w tym: Związku Zawodowego Górnictwa Węgla Brunatnego KWB „Bełchatów”, Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, Związku Zawodowego „KADRA”, Związku Zawodowego „KONTO” PGE KWB „Bełchatów”, Międzyzakładowego Związku Zawodowego „ODKRYWKA” z siedzibą w Rogowcu, Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego KWB „Bełchatów”, Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień ’80”. W KWK „Rydułtowy-Anna” – według informacji uzyskanych od respondentów – działało z kolei aż 18 organizacji związkowych, w tym 7 podwójnie: ZZG w Polsce, NSZZ „Solidarność”, ZZ „KADRA”, ZZ „Przeróbka”, ZZ „KONTRA” z siedzibą w Gliwicach, ZZ Ratowników Górniczych w Polsce, ZZ Maszynistów Wyciągowych. Członkami zarządów związkowych w obu zakładach pracy byli głównie mężczyźni, ale w skład zarządów największych central związkowych wchodziły czasem też kobiety. Nastawienie związkowców do badań było w przeważającej większości pozytywne, ale przy inicjowaniu kontaktu badawczego podkreślano wagę problemu naruszania praw pracowniczych, następnie dopiero sygnalizując, że zainteresowania badawcze koncentrują się przede wszystkim na problemach pracowniczych kobiet. Takie podejście wystarczyło, żeby jeden z mniej licznych, ale ogólnopolskich związków działających w KWB „Bełchatów” jako jedyny odmówił udziału w badaniach, uzasadniając to tym, że nie będzie marnował czasu na problematykę tak marginalną. W ten sposób, jak myślę, organizacja ta zdefiniowała swoje podejście do kobiecych problemów pracowniczych jako niegodnych uwagi. Można tu nadmienić, że równocześnie na szczeblu krajowym jest to związek zawodowy, który podkreśla, że kwestie równości płci są mu wyjątkowo bliskie. Uprzedzenia do tematu równości płci mogą więc mieć także swój kontekst branżowy i regionalny. Nie zauważyłam za to zasadniczych różnic w indywidualnych wypowiedziach liderów i liderów w zakresie definiowania własnych sukcesów, ponieważ dla obu płci miały one charakter osiągnięć merytorycznych, satysfakcji z wyboru i sprawowania określonych funkcji związkowych czy zadowolenia z pomocy udzielonej w konkretnych sprawach.

Następny blok problemowy dotyczył odczuwanych **barier** w działalności związkowej liderów i liderów biorących udział w badaniach. Były one częściowo podobne dla obu płci i wiązały się ze stresem, z ciągłymi zmianami przepisów, brakiem pełnej przychylności pracodawców, trudną sytuacją rynkową oraz

obawami przed wprowadzeniem niekorzystnych zmian prawnych w kodeksie pracy lub w ustawie o związkach zawodowych. Szczególną uwagę zwracają tu jednak **problemy komunikacji** między różnymi organizacjami związkowymi i istnienie pewnego populizmu związkowego, co obrazują sugestywnie następujące opinie:

Trochę niedobrze jest, że [...] tu w kopalni 5 związków tworzy tą Społeczną Radę Konsultacyjną, reszta nie. Dlaczego? Ja nie chcę się do tego odnosić. To jest ich wewnętrzna decyzja. Taką sobie podjęli. Nie chcą. Trudno. Natomiast, co jest trochę takim przykrym stwierdzeniem, że wszystko, co Społeczna Rada Konsultacyjna załatwia, dotyczy praktycznie wszystkich – pracowników i tych ludzi należących do tych 3 związków, którzy nie są w Społecznej Radzie Konsultacyjnej. Bardzo dobrą sytuację mają w kopalni „Turów”. Tam jest 5 związków i te 5 związków tworzy tą Społeczną Radę Konsultacyjną. My w tej chwili, dogadując się, np. nad umową gwarancyjną, którą żeśmy podpisali w tym roku, podpisali, wynegocjowali, podpisali i ona na dzień dzisiejszy opiewa datą końcową „2017” – to tylko w 5 związków ją negocjowaliśmy. Kolejna rzecz, mając za chwilę nowego pracodawcę będziemy mieli, musimy podpisać tzw. umowę transferową. Umowa transferowa jest utworzona i zapisy w tej umowie transferowej są utworzone na bazie tej umowy gwarancyjnej, prawda, z zachowaniem tego wszystkiego, co powinna zawierać: układy zbiorowe, socjal. Wszystko, wszystko, co się z tym wiąże. Program emerytalny.

R.9

„Sierpień ’80” – najbardziej populistyczno-lewicowy związek zawodowy, jaki jest w Polsce – niereprezentatywny oczywiście. No i to, że wielu przyjaciół, kolegów no niestety nie rozumiało roli związków. Populizm, typowy populizm. Żądania ponad granice możliwości funkcjonowania przedsiębiorstwa i fakt, że ten związek do dzisiaj istniejący w kopalni nie uznaje tych wszystkich umów społecznych i innych rzeczy. Po prostu, cały czas idzie w populizm. To jest, jak ktoś zgłasza złotówkę, to oni 1,50 zł. Po prostu, nieracjonalność myślenia.

R.3

Istnienie pluralizmu związkowego jest zagwarantowane ustawowo i zmian w tym zakresie związkowcy się z jednej strony obawiają, ale z drugiej strony zwracają uwagę, że wielość organizacji związkowych w jednej kopalni powoduje ciągłe starcia punktów widzenia, konieczność długotrwałego wypracowywania kompromisów w wielu kwestiach, a nawet „walki w rodzinie związkowców”. Można więc stwierdzić, że wskazywany w literaturze konfliktowy pluralizm (J. GARDAWSKI, 2009a) znajduje swoje odbicie w świadomości działaczy z tej

branży. Niechętnie nastawienie poszczególnych organizacji do siebie nawzajem wpływa też na osłabienie ich siły i wizerunku.

Wśród barier działalności związkowej sygnalizowanych wyłącznie przez liderki związkowe biorące udział w badaniach pojawiły się kwestie trudności godzenia ról, deficyty kobiecej solidarności, a także, dodatkowo, negatywne stereotypy dotyczące kobiecych kompetencji, co ilustruje następująca wypowiedź:

To znaczy, największe takie moje porażki, takie, które widzę, i takie bariery, które najtrudniej przełamywać, to stereotypy w świadomości... Nie tylko panów, to, że blondynka, właśnie niedawno nią byłam, dziewczyna może umieć to samo, co on, może być tak samo dobrze wykształcona, mieć te same cechy osobowości, lepiej nawet radzić sobie w sytuacjach stresowych. Udowadniać codziennie, dwa razy mocniej niż mężczyzna, że się to potrafi, to jest męczące. Po prostu to jest takie drapanie po szybie i w kółko tylko mówimy, pokazujemy każdym naszym działaniem, że coś jesteśmy warte, i to jest właśnie deprymujące, że jeżeli są płace, to zawsze kobieta jest na dolnych widełkach, mężczyzna na górnych widełkach, bo jest mentalnie, że facet musi zarobić, a kobieta jakby z powietrza żyje. I to jest właśnie najtrudniejsze w moim mniemaniu, żeby to u innych ludzi jakby właśnie przełamywać.

R.14

Bariery tego typu odczuwały wyłącznie kobiety. Przyznać jednak należy, że działacze Związku Zawodowego „KADRA” zauważyli problem negatywnych stereotypów i dzięki wsparciu UE realizowali projekt szkoleniowy mający temu przeciwdziałać. Dostrzeżeniu kwestii roli związków zawodowych w przełamywaniu stereotypów i barier kobiet w zakresie awansu zawodowego sprzyja też przyjęta przez UE zasada Gender Mainstreaming, według której akceptacja i wsparcie finansowe dla projektów uzależnione są właśnie od wrażliwości na równe traktowanie płci. Taki stan rzeczy skłania do realizowania projektów wrażliwych na płeć i dostrzegania roli kobiet w zakładowym i branżowym dialogu społecznym. W ten sposób związki zawodowe mogą wpisywać się w szerszy program działań niwelujących nierówności wynikające z przyczyn mentalnych i zwiększających równość szans jednostek pomimo innego statusu przypisanego.

Wszystkich respondentów z branży górniczej zapytano (podobnie jak w wypadku sekcji kobiecej) o **bariery działalności związkowej kobiet**. W opinii respondentów są one związane przede wszystkim z nakładającymi się czynnikami, takimi jak: większe **zaangażowanie w role rodzinne** i **brak chęci kobiet** do zaangażowania się w działalność. Mówią o tym następujące opinie:

No, w naszej branży większość pracowników stanowią mężczyźni. Jest to zrozumiałe. Z tego pewnie też względu mniejszość pań mamy w związku,

choć ja jesteśmy jednym ze związków, który liczy sobie najwięcej pań. Jest kilka pań, które chętnie angażują się w pracy związkowej, natomiast nie wszystkie odczuwają taką potrzebę. Nie czują tzw. bluesa, zaangażowania się w związek. Samo wstąpienie do zarządu związku to nie jest do końca zgodne z tym, co praca w związku nakazuje – tu są pewne obowiązki, jest to praca społeczna. Kobiety mają trochę więcej innych swoich obowiązków, związanych z domem itd.

R.6

Jest to związane z tym, jak tłumaczę, że jednak kobiety mają inną rolę, rolę swoją, jak to się mówi, domową. Więc mówię, przychodzą małe dzieci. No trudno. Jeżeli mężczyzna działa w związkach, to przechodzi to na kobietę. W moim przekonaniu, mówię to tak, jak ja... ja nie chodziłam na urlopy wychowawcze. Po macierzyńskim wracałam do pracy, więc mówię, tak moja działalność związkowa... [...]. Kobiety nie chcą po prostu działać. Mówię, jest to spowodowane pewnymi przypisanymi z natury obowiązkami. Więc mówię, nie każda kobieta potrafi, potrafi zostawić dzieci, które są małe. Wiadomo, że spoczywa na niej obowiązek przedszkola, znaczy: zaprowadzić, przyprowadzić, jakiś obiad ugotować. Więc mówię, to jest po prostu, mówię, związane głównie z rolą samej kobiety w życiu rodzinnym.

R.10

Zastanawiając się nad barierami kobiecego uczestnictwa w związkach zawodowych, jeden z respondentów, aby określić brak woli kobiet do zaangażowania, użył metaforycznego określenia, że one „nie czują bluesa”. Może się pod tym kryć wiele genderowych interpretacji dotyczących wychowania, socjalizacji, strukturalnych uwarunkowań i cech związanych z kobiecością, ponieważ respondenci dodawali tu też jako cechy kobiecego zachowania: obawę przed pracodawcą, większą potulność czy łagodność. Badani obu płci mówili również o „biologii kobiety”, o „przypisanych z natury obowiązkach”, ale później łączyli je z kulturowo określonymi oczekiwaniami w wypełnianiu „swoich ról”. W wypowiedziach liderek i liderów z obu województw widać też odmienne standardy oczekiwań wobec ról matek i ojców, a co za tym idzie – wobec ról pracowników i pracownic. Te odmienności funkcjonowania płci i standardów ich oceny były przez respondentów z województwa łódzkiego uznawane za „oczywiste”, ale nie łączono ich z kwestią dyskryminacji. Kobieta może więc zając się działalnością związkową, o ile upora się ze „swoimi” obowiązkami prywatnymi, czyli domowymi, rodzinnymi czy rodzicielskimi. Jej aktywność związkową powinien także zaakceptować mąż czy inni członkowie rodziny, co nie było jednak przez respondentów podnoszone przy omawianiu działalności mężczyzn. Ułatwieniem dla kobiety w działalności związkowej jest, jak podkreślali badani z KWB „Bełchatów”, również „jej” dorosłe już potomstwo. Wypo-

wiedzi respondentów ze szczebla ponadzakładowego i z KWK „Rydułtowy-Anna” były bardziej nastawione na partnerstwo, ponieważ wskazywały też na szerszą potrzebę ułatwień dla godzenia ról prywatnych i publicznych, w tym przede wszystkim wsparcie systemowe związane z rozwojem infrastruktury czy przewyższanie ograniczających stereotypów płci.

Bariery kobiecej aktywności związkowej można także wyjaśniać postrzeganymi przez respondentów różnicami genderowymi, co widać wyraźnie w wypowiedzi:

Czasami mamy takie kobiety, które spokojnie sobie z tym dają radę, ale mamy też takie panie, które, powiem tak lakonicznie, odpuszczają. Nie chcą się zajmować, nie chcą się kłócić, nie chcą walczyć. Czasami pytają, przychodzą do nas z problemami związanymi z traktowaniem ich przez swoich szefów. Dlaczego nie walczą, dlaczego nie przeciwstawiają się temu? Wiele razy odpowiadają: „A co się będę prosiła?”, „I tak jestem skazana na porażkę, bo jestem kobietą”. Moim zdaniem – błędne myślenie. [...] Co jeszcze jest istotne? Kobieta łagodzi obyczaje. Czasami na spotkaniach, na których są panie, te rozmowy przebiegają łatwiej. Nie stosuje się brutalnych technik negocjacyjnych, raczej podchodzi się na zasadzie „nie wypada”. To też się wiąże z tym, że na Śląsku był, jest nadal, bardzo duży szacunek do kobiety-matki. To musimy podkreślić, bo to rzeczywiście bardzo ważne. Każdy z nas wie, że moja mama to jest ktoś i z jej zdaniem muszę się liczyć, nawet jak jestem na wysokim, kierowniczym stanowisku. Tak że tak to uważam.

R.20

Kobieta jest więc postrzegana jako osoba łagodniejsza, matkująca i często zbyt mało pewna siebie. Szacunek do kobiet w świetle tej refleksji staje się większy, gdy utożsamia się je z matką. Bycie matką jest jednak związane ściśle ze sferą prywatną, a nie z zawodową, a zatem nie łączy się ze świadomością własnej wartości zawodowej i z walczeniem o swoje prawa. Kodem *in vivo* pojawiającym się w wielu wywiadach jest określenie „kobieta łagodzi obyczaje”, co podkreśla jej rolę jako biernego katalizatora. W tym sensie nie jest potrzebna kobieca aktywność, ponieważ wystarczy sama obecność, aby zmniejszyć brutalność relacji pracowniczych czy sporów związkowych. Kobiety są, dodatkowo, opisywane przez łagodniejsze zachowanie, bo „odpuszczają”, co jest zgodną charakterystyką stosowaną przez obie płci respondentów. W tym pobieżnym opisie różnic genderowych kobieca łagodność jest więc powszechnie obecna, ale waloryzowana w sposób ambiwalentny, nie stanowiąc bezwzględnej zalety. Przywoływaną kobietą sukcesu w branży górniczej, która potwierdza możliwości przewyższenia barier, jest Joanna Strzelec-Łobodzińska, czyli była wice-minister gospodarki.

W wypowiedziach liderów związkowych z obu województw nie uwidocznił się problem **barier kobiecej aktywności** związkowej związanych z **brakiem równości płci**. Kwestia ta jednak wyraźnie pojawiła się w głosach działaczek z KWK „Rydułtowy-Anna”. Pokazuje to następująca opinia:

Więc kobieta, jak się zaangażuje w coś, jak coś robi, to od początku do końca, jak się zdecyduje na to, to wiadomo, że jest to coś kosztem czegoś, w cudzysłowie. Kosztem domu, kosztem rodziny, dzieci... Jeśli by się pani przyjrzała naszej średniej wieku, to by pani zauważyła, że my jesteśmy tutaj akurat na takim etapie, że możemy sobie pozwolić na to, żeby robić coś więcej, bo mamy już dzieci poza domem albo na takim etapie, że już sobie radzą w zupełności same i nie mamy – to, co kobietom doskwiera często – wyrzutów sumienia, że zamiast tam prac i gotować, to coś tutaj robimy. Jesteśmy na takim etapie, bo kobiety mają tego świadomość... Żeby to była prawdziwa równowaga, to wtedy kobiety by nie miały wyrzutów sumienia. A jak mężczyzna siedzi na 25. naradzie w ciągu dnia, do domu mu się nie spieszy, bo oni nie myślą o tym, że trzeba zrobić zakupy, że tam dziecko płacze, oni pracują. Oni się realizują, albo zawodowo, albo w jakichś tam społecznych celach, oni się realizują, oni o tym w ogóle nie myślą. Na nas to spada, bo nie ma tej równowagi dosłownej w życiu. I to się przekłada też na działalność związkową. Trzeba się zaangażować, ale jak? Jak jest, jak są starsi rodzice, i tak dalej, to, co powiedziałam.

R.11

Wśród barier kobiecej aktywności związkowej pojawiają się więc tutaj ponownie spostrzeżenia dotyczące braku kobiecej solidarności czy koniecznych zmian mentalnych w zakresie zrozumienia tego, czym jest równość płci, i deficytów jej faktycznego praktykowania. Respondentki zwracały uwagę na potrzebę zmian mentalnych, a zatem na kategorie problemów, które dotyczą braku równowagi w wypełnianiu obowiązków domowych, rodzicielskich i rodzinnych. Ponownie pojawia się tu też kwestia innego schematu kobiecej działalności publicznej, a więc etapu życia, w jakim kobieta „może sobie na to pozwolić”. Wskazuje to na mocną internalizację habitusu rodzajowego oraz „świata dla mnie” i „nie dla mnie”. Wypowiedzi te pokazują również, że liderki poddają się presji przemocy symbolicznej, czyli same w sposób nieświadomy reprodukuja swoją podporządkowaną pozycję w ruchu związkowym. Uświadomienie sobie systemowego charakteru opresji widać z kolei w wypadku liderek reprezentujących ZZK, co stanowi też istotny krok w kierunku przezwyciężenia tego stanu rzeczy. Część z nich „dobrowolnie” uznawała wyższość wychowania potomstwa, a wstrzymywała się od zwiększania aktywności publicznej. Takie odkładanie w czasie publicznego zaangażowania się jest powszechnie akceptowane wśród samych kobiet, w czym

można widzieć rolę ich habitusu rodzajowego. Tworzy on też w ten sposób zinstytucjonalizowaną pułapkę, powodującą co najmniej trudności z wejściem w nowe role, a czasem nawet zamknięcie takiej możliwości, ponieważ w późniejszym okresie powstają dodatkowe bariery w postaci braku właściwego przygotowania i ageizmu. Odkładanie zaangażowania w czasie może więc skutkować w ogóle jego brakiem lub spotęgowanymi trudnościami, a także nie sprzyja przechodzeniu od działalności związkowej do politycznej. Respondentki wskazywały jednak na konieczne zmiany mentalne w zakresie równości płci oraz potrzebę równowagi praw i obowiązków płci. W kontekście barier kobiecej aktywności pojawiło się też w wywiadach określenie „męskie związki zawodowe”, którego używano dla podkreślenia dominacji mężczyzn w działalności związkowej.

Specyfika pracy w górnictwie wiąże się z faktem, że na podziały płci nakładają się podziały związane z zajmowaniem określonego typu stanowisk. W wypadku górnictwa węgla kamiennego jest to odwieczny podział na **pracowników tzw. powierzchni i dołu**. Wśród tych pierwszych są kobiety, ale wśród pracowników wykonujących prace dołowe kobiet jest bardzo mało, a wśród tych bezpośrednio wydobywających węgiel, czyli przebywających na tzw. przodku, w ogóle ich nie ma. Taki stan rzeczy powoduje dystans między różnymi kategoriami pracowników, co widać w następującej wypowiedzi:

Ja pani powiem tak, że większość pań, które są w związku czy nie są w związku, te panie górniczy traktowali troszeczkę inaczej, nie? To jest administracja, siedzi sobie pani w biurze, nic nie robi i tak dalej. Nie było to doceniane. No, ale, ja mówię, tych pań teraz już coraz mniej jest, a administracja, powiedzmy, jest coraz mniejsza jest, ja nie wiem, czy rola... Ja uważam tak – powinny być, są pożyteczne, tylko uważam, że my jako że, żeśmy coś, powiedzmy tam, podpisali, powiedzmy, nie wiem, wywalczyli, no to było tak, że wszyscy korzystają, i te panie.

R.16

W świetle tej wypowiedzi respondenta wyraźnie widać zarówno dążenie do solidaryzmu pracowniczego, jak i pewne dystanse związane z postrzeganiem odrębności sytuacji pracowniczej. Etos pracy górniczej tworzą przede wszystkim górnicy dołowi, którzy rzeczywiście wykonują ciężką, brudną pracę, z narażeniem swojego zdrowia i życia. To tę kategorię pracowników można wskazać jako rdzeń tej branży. W istocie jednak pewne przywileje od czasów gospodarki centralnie sterowanej dotyczyły całej branży. Powstaje więc domyślne, niewypowiedziane wprost pytanie, które zdaje się dylematem wielu męskich liderów, dotyczące tego, jaki poziom solidaryzmu branżowego i związkowego jest tym najbardziej wskazanym. Dystanse między pracownikami powierzchni i dołu mogą też sprzyjać powstawaniu uprzedzeń i stereotypów dotyczących niektórych kategorii pracowników (np. postrzeganie pracownicy biurowej jako tej,

która „nic nie robi”). Można tu zatem ponownie wziąć pod uwagę możliwość nakładania się negatywnych stereotypów.

Problem **ułatwień kobiecego uczestnictwa** w życiu związkowym wiązał się z poczuciem **bezradności respondentów** w tym zakresie bądź z uznaniem ich stosowania za kwestię wymagającą indywidualnego poszukiwania rozwiązań:

Przede wszystkim trzeba mieć dobrą teściową i mamę. To jest podstawowy obowiązek. Nie wolno na samym wstępie się z nimi pokłócić, tylko iść na współpracę. A wtedy, jeżeli ma się dobrą teściową lub mamę, potrafi się podrzucić wtedy dzieciaka, to wtedy więcej czasu zostanie na pracę zawodową. Ale i tak całkiem na poważnie. To na pewno, w obecnej dobie, rola kobiet właśnie jest troszeczkę – że tak powiem – bardziej skomplikowana i dość trudna, bo no nie zawsze jest tak, że idzie się te właśnie obowiązki połączyć. To nie od, od nas często zależy, ale często od pracodawców, że ta dyskryminacja właśnie młodych kobiet właśnie – młodych mężatek, przed którymi jest macierzyństwo itd., no jest na co dzień praktycznie dostrzegalna. I wiadomo, że tak być nie powinno, a wręcz jest mało firm, które pomagają akurat tutaj w robieniu kariery młodym kobietom. Ale na pewno jest to przy zwykłych pracownikach – tam, gdzie naprawdę często nie są zawierane umowy lub umowy te są nielegalne, to niestety problem (dyskryminacja) występuje. Co doradzić? Doradzić jest, jest trudno.

R.1

Rozwiązaniem ułatwiającym godzenie ról była, w opinii respondenta, pomoc „matki i teściowej”. Dalej badany mówił o zauważanej przez siebie dyskryminacji płci i nawet nie spostrzegł, że sam wpisuje się w proces jej instytucjonalizacji i reprodukcji, ponieważ ani słowem nie wspomniał o partnerstwie w rodzinie, roli ojca czy dziadków. Można więc na tym przykładzie pokazać, że problem dyskryminacji płci jest zauważany w sposób powierzchowny, jako kwestia **dotycząca innych**, na której reprodukcję sami wypowiadający się nie mają wpływu. W istocie jednak nierówności płci i podwójne standardy są rzeczywistością zastaną, która może być przedmiotem reprodukcji samych respondentów przez odtwarzanie stereotypowo przypisanych ról i brak faktycznej refleksji w tym zakresie. Związkowcy zwracali jednak uwagę na docenianie roli kobiet, oferując im talony z okazji Dnia Kobiet, których mężczyźni nie otrzymują, czy organizując dla nich babski comber.

Kwestia ułatwień kobiecej aktywności związkowej bywała też w wypowiedziach liderów i liderek z województwa śląskiego oraz ze szczebla centralnego postrzegana w sposób **bardziej szeroki i kompleksowy**, a więc nie była ona przedstawiana jako kwestia rozwiązań indywidualnych, lecz taka, która wymaga wsparcia instytucjonalnego. Przykładem tego są opinie wskazujące na wagę roz-

budowy żłobków, przedszkoli, świetlic i innych ośrodków wspierających wychowanie i opiekę nad potomstwem. Podkreślano znaczenie rozwoju infrastruktury ułatwiającej zajmowanie się osobami starszymi i chorymi. Respondenci sygnalizowali, podobnie jak przedstawicielki sekcji kobiecej, że takie podejście „ma sens i opłaca się”. Jest to korzystne społecznie dla pracowników, pracodawców i całych rodzin. Wśród proponowanych rozwiązań w zakresie godzenia roli rodzinnej i związkowej zwracano uwagę także na organizowane przez związki zawodowe imprezy integracyjne, które z założenia skierowane są do całych rodzin i mają być platformą dla tworzenia więzi międzypokoleniowej oraz dawania dobrego przykładu i transmisji wartości. Wskazywano na fakt, że bolączką związków zawodowych jest deficyt młodych osób wśród związkowców, co wiąże się z problemem braku następców. W tym kontekście opisywano też kwestię „pasażera na gapę” – młodzi, zindywidualizowani pracownicy nie zapisują się do związków, mając jednak nadzieję, że wynegocjowane porozumienia i przywileje obejmą również ich. Związkowcy w KWB „Bełchatów” wskazywali, że przynajmniej w indywidualnych kwestiach pracowniczych tego typu „pasażerom” pomagać nie będą.

Kolejny wielki blok badawczy dotyczył postrzeganych przez liderki i liderów problemów pracowniczych w ogóle i tych dotyczących kobiet. Podstawowe współczesne **problemy pracownicze** w branży górniczej wiązane były z kwestią bycia na etapie ciągłej restrukturyzacji:

W mojej branży? Wieczne przekształcenia. Od 98 roku, raz, dwa, trzy. [...] Na początku byliśmy przedsiębiorstwem państwowym. Później zostaliśmy skomercjalizowani zgodnie z ustawą o prywatyzacji i komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych. Później włączyliśmy się w strukturę holdingową, a teraz jesteśmy przed strukturą koncernu holdingu. No i non stop przekształcenia. I teraz będziemy mieć drugą centralę. Co prawda, ta pierwsza zostanie zlikwidowana. To są właśnie te ciągłe przekształcenia i co za tym idzie, za każdym przekształceniem rozmowy z pracodawcami. I to, co już wcześniej tam powiedziałem, że najtrudniej właśnie się rozmawia z tymi pracodawcami z tych central. [...] Jakie problemy? Strach przy tych przekształceniach, strach przed zwolnieniami. To jest najważniejsze.

R.2

Głównymi problemami jest restrukturyzacja górnictwa, którą już od szeregu lat przechodzi górnictwo. No wywołuje całą grę, no choćby bieżący problem to jest kopalnia „Halemba”, „Halemba Wirek”, która praktycznie no pod znakiem zapytania, można powiedzieć, że ten znak zapytania już jest wiadomo jaki, że będzie szła do likwidacji, do wygaszania – tak ładnie się to w tej chwili nazywa. Ale to nie jest problem

samego wygaszenia i zamknięcia, tylko to jest problem, co z ludźmi? Bo mamy przykłady kopalni „Jowisz”, kopalni „Saturn”, kopalni „Grodziec”, gdzie po zamknięciu kopalń praktycznie całe te miasta no jakby nie wymierają, bo to oczywiście w cudzysłowie, ale stają się takimi pustyniami gospodarczymi, gdzie potem cała ta ludność nawet emigruje gdzieś do innych miast, bo tak naprawdę zostają sami starzy ludzie, ponieważ tam no nie ma żadnej przyszłości, nic się nie dzieje.

R.19

Problem ten zauważony został przez respondentów z obu województw i bezpośrednio wiązał się ze strachem czy z obawami przed prywatyzacją, przekładającymi się na problem pogorszenia warunków płacy i pracy oraz redukcji zatrudnienia. Branża górnicza jest w III RP w fazie ciągłych przekształceń. Sama KWB „Bełchatów” przeszła więc drogę od przedsiębiorstwa państwowego do udziału w strukturze koncernu o nazwie Polska Grupa Energetyczna. Podobny proces dotyczy też KWK „Rydułtowy-Anna”, która w trakcie badań podlegała procesowi łączenia kopalń. Taki stan ciągłych przeobrażeń wiąże się także ze wskazywanymi przez związkowców priorytetami działalności związkowej, związanymi z ciągłym zabieganiem o kolejne umowy społeczne gwarantujące zatrudnienie pracowników na dotychczasowych zasadach bądź możliwości ich korzystnego przeszerzowania czy alokacji na inne stanowiska. Wśród innych łączących się z restrukturyzacją problemów jest też systematyczne monitorowanie warunków pracy i płacy. Branża górnicza stanowi również ciągle ostoję ruchu związkowego, ponieważ organizacje w niej działające są liczne, mają długą tradycję, siłę oddziaływania na pracodawców i zarządzających w ich imieniu, a co za tym idzie – dają pewien komfort swoim członkom.

Podstawowe problemy pracownicze w górnictwie, mocno przez respondentów akcentowane, dotyczą też kwestii **bezpieczeństwa i higieny pracy**, czego przykładem są następujące opinie:

W naszej branży największym problemem dotyczącym... największym problemem to są warunki bhp, ze względu na przede wszystkim niedoinwestowanie, przestarzały park maszynowy, przestarzałe urządzenia i brak ludzi do pracy, warunki bhp nie zawsze są, nie zawsze wygląda to tak, jak powinno wyglądać. Przede wszystkim, zbyt mało pracowników, robotę wykonuje się mniejszą ilością ludzi niż powinno się wykonywać, no i przestarzały sprzęt i urządzenia.

R.21

Powiem szczerze, że należę jako pracownik do niewielkiej chyba grupy zakładów w kraju, którym ta dyskusja wokół poprawy warunków bhp trafiła kilka, kilkanaście lat temu na podatny grunt i my tutaj właśnie mamy tu kilka lat coś w postaci Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie

w wielu zakładach pracy jeszcze na tą chwilę... jest to abstrakcja. I dzisiaj poprzez działania Zakładowego Inspektora Pracy, tych Społecznych Inspektorów Pracy na przestrzeni poszczególnych oddziałów, zwracania uwagi pracodawcy (czy sam pracodawca zwraca się do nas w sprawach konsultacji, wprowadzenia określonych zmian), to tutaj tą przestrzeń bhp widzę i widzimy na polu takiego bardzo dobrze rozumianego dialogu i wyrażonej poprawy warunków pracy.

R.5

Jeden z respondentów dla podkreślenia znaczenia tego problemu użył nawet sformułowania, że „przestrzeń bhp jest mottem działania związków zawodowych”. Z pewnością wiąże się ona z poziomem wypadkowości i bezcenną, choć na co dzień niezauważalną, wartością, jaką jest zdrowie. Zagrożenie zdrowia i życia dotyczy przede wszystkim pracowników dołowych kopalń węgla kamiennego – są to: zagrożenia tąpnięciami, wybuchem metanu czy pyłu węglowego oraz zagrożenia wodne. Jest to praca szczególnie niebezpieczna i w razie wypadku żadne rekompensaty utraconego życia nie zwrócą. Problem bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników powierzchniowych kopalń węgla brunatnego czy kamiennego też jest trudny do przecenienia, ale w tym przypadku nieco łatwiejsze jest zagwarantowanie większego komfortu. Dodatkowo, w górnictwie węgla kamiennego problemy bezpieczeństwa pracy są związane ze starzeniem się załogi ze względu na wstrzymanie przyjęć nowych pracowników. W kontekście bhp poruszono też kwestię przestrzegania czasu pracy, a w tym także zapobiegania presji wywieranej czasem na pracowników dozoru w zakresie dłuższego wykonywania zadań, bo jest to niezgodne z zasadami zatrudnienia i nie sprzyja również bezpieczeństwu.

Główne specyficzne problemy pracownicze kobiet w branży górniczej są w zasadzie, w opinii respondentów z województwa łódzkiego, marginalizowane. Dobrze to ilustruje następująca dłuższa wypowiedź:

W kopalni czy w górnictwie to raczej kobieta jest doceniana. Ja tu nie widzę, żeby... były problemy. Jak od tej strony mam powiedzieć, to nie każda kobieta jest na tyle ambitna, żeby zdobywać kwalifikacje i chcieć awansować, to też z takimi zagadnieniami się spotkałem. Na pewno jakiś utrudniony dostęp do niektórych stanowisk na kopalni jest. Jest to podyktowane – że tak powiem – podejściem takim stereotypowym, bo nikt se nie wyobraża chyba jeszcze w tej chwili kobiety sztygara, czyli kobiety bezpośrednio nadzorującej maszyny. Chociaż akurat w górnictwie u nas – górnictwie węgla brunatnego – można to w pełni wyeliminować, bo nie ma tam jakichś ograniczeń, jak w kopalniach podziemnych, nie. Czyli są pewne stereotypy, nie, podejście, nie, czy by znalazła się taka kobieta odważna, która by chciała być tym sztygarem, nie. Ale

dlaczego nie? Przepisy prawne akurat tego nie eliminują, nie. I co jeszcze? No jeszcze jest też kwestia taka, że na pewno są pewne ograniczenia zdrowotne. [...] Wiemy, że na przykład u nas jest ograniczana, można powiedzieć – likwidowana działalność administracyjna w zakresie sprzą-tania i trzeba było te panie gdzieś przekwalifikowywać, bo znalazły się określone problemy. Tak że jest, jakbym tu się długo zastanowił i zaczął rozbierać na czynniki pierwsze, to znalazłbym dziesiątki takich różnych barier czy ograniczeń, ale to zarówno po stronie zakładu. Może nie po stronie zakładu, bardziej bym powiedział, że już po stronie tego niższego szczebla kierowniczego. Bo dykcja to jest zdecydowanie „za” i idzie, można powiedzieć, wielkim frontem, ale są opory na niższych szczeblach kierowniczych i to, co właśnie powiedziałem – pewne takie stereotypy. Jak i również jest to po stronie tych pań, które nie zawsze chcą, albo są też te ograniczenia, o których wspomniałem – zdrowotne.

R.1

Można powiedzieć, że zgodnie z charakterystycznym przedstawionym tu podejściem dominuje **specyficzny uniwersalizm w ujmowaniu problemów pracowniczych dotyczących kobiet w górnictwie**, tzn. respondenci twierdzili, że nie ma specyficznie kobiecych problemów pracowniczych, a jednocześnie, po zastanowieniu, zauważali je. Problemy te dotyczą chociażby pewnych kategorii stanowisk, które poddawane były redukcji, a równocześnie zdominowane były przez kobiety i nie były objęte programem systemowej ochrony. Do sfeminizowanych kategorii stanowisk w górnictwie należą głównie te związane z administracją i stąd wywodzi się też trzon ZZZK. Pozytywnym opisywanym przez respondentów przykładem troski o sfeminizowany typ stanowiska poddawanej likwidacji w KWB „Bełchatów” było zatroszczenie się o sprzątaczkę, aby mogły dzięki przekwalifikowaniu być nadal zatrudnione przez kopalnię, chociaż na innym stanowisku, np. magazynierek. W opinii respondentów z województwa łódzkiego, podczas likwidacji pewnych kategorii stanowisk ze względu na permanentnie trwającą restrukturyzację dotychczasowi pracownicy są traktowani priorytetowo i indywidualnie, czyli na podstawie ich potencjału kompetencji i możliwości ustala się z nimi charakter możliwych alokacji. W wypadku wspomnianych sprzątarek łączyło się to z nakłonieniem ich do udziału w doksztalceniu, co umożliwiało im nawet awans stanowiskowy. Korzystnym rozwiązaniem było w tym przypadku także utrzymanie zatrudnienia w KWB „Bełchatów”, ponieważ przeniesienie do mniejszego podwykonawcy skutkować mogło istotnym pogorszeniem warunków pracy i płacy. Jest to więc pozytywny przykład solidaryzmu związkowego i solidaryzmu płci, którego jednak zabrakło przy restrukturyzacji kopalni węgla kamiennego w województwie śląskim. Okres łączenia kopalń i nasilonej restrukturyzacji wymaga wzmożonej aktywności związkowców i wrażliwości na problemy pracowni-

cze wszystkich kategorii zatrudnionych. Tej wrażliwości w opinii ZZK zabrakło w KWK „Rydułtowy-Anna” w przypadku słabo wykształconych i „potulnych” pracowników na „płucze”, które w wyniku restrukturyzacji zostały przeniesione na stanowiska sprzątaczek i choć utrzymały zatrudnienie w macierzystym zakładzie, to straciły prawa do wcześniejszej emerytury i zostały zakwalifikowane do mniej prestiżowej kategorii pracowników. Trudniejsza sytuacja kobiet w analizowanym tu przypadku kopalni węgla kamiennego przyczyniła się więc do ich zwiększonej aktywizacji i zbudowania własnych struktur związkowych. Poziom aktywizacji tych działań w województwie śląskim wyznacza przy tym nie tylko powstanie i aktywność ZZK, lecz także działania koordynatorki ds. kobiet przy ZZG, która ma liczne osiągnięcia w związku z prowadzonymi szkoleniami, diagnozami i konferencjami. Do działania na rzecz kobiet skłania też związkową branżę górniczą orientacja Unii Europejskiej, której wsparcie jest związane z przestrzeganiem zasad równości w tym zakresie. Genezę większej wyrażonej przez respondentów wrażliwości na sprawy kobiet w KWK „Rydułtowy-Anna” niż w KWB „Bełchatów” można też paradoksalnie wywodzić z ich wcześniejszego większego marginalizowania.

Respondentki z obu województw zwróciły uwagę na inne specyficznie kobiece problemy pracownicze niż mężczyźni liderzy związkowi z poziomu zakładowego. Kwestią sygnalizowaną przez respondentki było **wynagrodzenie**, co pokazują następujące głosy:

No, główne problemy pracownicze kobiet, tak jak wspomniałam, to jest to, że mimo że mamy tu dużo pań po studiach wyższych, mają minimalne stawki. Mamy panie, które przepracowały po 30–35 lat i w stosunku do młodego pracownika, który przyszedł dwa lata temu na kopalnię pracować, ale oczywiście jest prowadzony na dole, to od razu ta pensja jest bez porównania wyższa. W ogóle, są problemy na naszej kopalni z tym, żeby się przeszerogować, żeby dostać wyższą stawkę. W przypadku kobiet to mówię: trudno przeforsować. Trudno dyrekcji jakby przyjąć, że jest to tak samo wartościowy pracownik, że ta pani, która pracuje w księgowości, w zatrudnieniu, czy jest zwykłą sprzątaczką, też wnosi swoją cegiełkę i swój udział do funkcjonowania całego zakładu, nie tylko wydobywanie. Bez tego górnik nie wyjedzie, nie pójdzie sobie policzyć szycht czy przystawki, toteż jest potrzebna ta praca. I, moim zdaniem, dyrekcja nie widzi tego za bardzo i te pensje są relatywnie, po prostu, różne. Ja rozumiem, że są stawki, że jest droga kariery, ale jest to trudne, żeby powiedzieć dyrektorowi, że ja jako bhp-owiec robię to samo, co mężczyzna robił poprzedni, którego zastąpiłam. A ja mam jedną drugą jego pensji.

No jest różnica. Są różnice i to jest widoczne np. na stanowiskach funkcyjnych, na stanowiskach administracyjnych, pracowniczych. Jest to widoczne, że jest ta różnica na stanowiskach zaszerzegowania. Nawet jeżeli zajmują równorzędne stanowiska, to i tak jest ta różnica. Nieraz nawet kobieta ma staż pracy bardzo duży, ale w porównaniu do mężczyzny na pewno nie ma takich finansów, jakie ma mężczyzna. Nie wiem, z czego to wynika. Na pewno trudno odpowiedzieć na to pytanie, ale jest tak.

R.8

W wypowiedziach respondentek można zauważyć nie tylko dostrzeżenie nierówności wynagrodzeń związanych z segmentacją poziomą i pionową w ogóle oraz w branży górniczej, ale także dotyczących tych samych stanowisk. Informacje o jednostkowych wynagrodzeniach na poszczególnych stanowiskach są objęte ochroną związaną z nieujawnianiem danych osobowych, ale i tak rozchodzą się „pocztą pantoflową”, a poza tym mają do nich przecież dostęp kobiety zatrudnione w administracji i działach płac. Dla ZZK ta dostrzegana nierówność wynagrodzeń była jedną z przyczyn składających się na genezę powstania tej organizacji. Równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za tę samą pracę podkreśla Unia Europejska, co najmniej od czasów Traktatu Rzymskiego (G. FIRLIT-FESNAK, 2005) – jest to jeden z warunków doprowadzenia do faktycznej równości płci, ale równocześnie jest to wciąż nieosiągnięty ideał. Struktura zatrudnienia w sektorze górniczym pokazuje horyzontalną i wertykalną segmentację płci, a więc pracownikiem pierwszorzędym jest przede wszystkim górnik, którego zarobki są z tych powodów wyższe. W wypadku węgla kamiennego stanowisko o pierwszorzędym znaczeniu to górnik dołowy i było ono długo, zgodnie z prawem, zarezerwowane wyłącznie dla mężczyzn. Stanowiska pracowników pierwszorzędnych są więc w tej branży zdominowane przez mężczyzn i lepiej opłacane. Na wyższych stanowiskach w sektorze górniczym również dominują mężczyźni jako mający większe doświadczenie w zakresie wykonywania różnego typu prac w kopalni. Kobięcie szanse awansu, jak uważały respondentki, są mniejsze. Poszukiwanym kandydatem do obsady większości wolnych stanowisk, według opinii liderek, też jest mężczyzna. Stanowisko naczelnego dyrektora każdej z analizowanych kopalń w całej ich historii zajmowali wyłącznie mężczyźni, chociaż w 2011 roku po raz pierwszy szefem Kompanii Węglowej została kobieta, co można uznać za pewien symboliczny moment przemian. Poczucie niesprawiedliwości budziło w respondentkach przekonanie o nierówności wynagrodzeń płci na tych samych stanowiskach oraz brak monitorowania tego problemu. W obu analizowanych kopalniach badane wskazywały jednak istnienie tych zjawisk. Analiza wypowiedzi pokazuje, że wszystkie specyficznie kobiece problemy pracownicze zostały mocniej wyartykułowane przez kobiety, w tym zwłaszcza respondentki z KWK „Rydułtowy-Anna”, co świadczyć może o fakcie, że konsolidacja płci w tym zakładzie pracy sprzyja takiemu stanowi

rzeczy. Przyznać należy jednak, że pewną wrażliwość na kobiece problemy pracownicze można zauważyć też w opiniach respondentów – mężczyzn ze szczebla ponadzakładowego tej branży. Istotną różnicę tworzy tu jednak fakt, że nawet jeśli liderzy-mężczyźni potrafili wymienić pewne trudności kobiecej sytuacji pracowniczej, to nie byli w stanie sami ich odczuć i w związku z tym tworzyć indywidualnych strategii ich przezwyciężania. Mężczyźni nie odczuwają również bezpośrednio tak silnej, jak w wypadku kobiet, sprzeczności ról prywatnych i publicznych, a więc nie muszą się z tym zmagać. Podobnie liderzy związkowi biorący udział w badaniach, chociaż czasami zauważali negatywne oddziaływanie stereotypów płciowych na rynku pracy, to także nie musieli się z nimi osobiście zmierzyć. Taki stan rzeczy powoduje odmiennosc kobiecych i męskich doświadczeń w zakresie problemów pracowniczych, a stąd widzenie innych sposobów ich rozwiązywania i przywiązywania do tego odmiennej wagi. Z tych względów wydaje się, że kobiece problemy pracownicze najskuteczniej mogą reprezentować same kobiety.

Biorący udział w badaniach liderzy związkowi w przeciwieństwie do liderek stwierdzili, że nie spotkały ich **utrudnienia na rynku pracy z powodu płci**, jaką reprezentują. Ilustrują to następujące wypowiedzi respondentek:

Tutaj jest taka specyficzna branża, gdzie kobiety były zawsze tylko dodatkowo i tylko do takich prac, którymi nie chciał się zająć mężczyzna. One były zawsze kwiatkiem do kożucha. [...] Ja powiem pani na przykładzie mojego miejsca pracy, mojego najbliższego otoczenia. Ja pracuję w gronie, no teraz już 2 panów. No i ja przyszedłam z zewnątrz, z kopalni „Anna” przyszedłam tutaj, no i tutaj panowały zawsze takie zwyczaje, że kobieta ma tam jakiś zawodowy zakres czynności, ale poza tym podstawowym zakresem czynności jest dodatkiem do tych panów, czyli jakby, ładnie mówiąc, sekretarką, a nieładnie mówiąc – służącą, nie? Podaj, przynieś, zaparz kawę, umyj filiżankę, przynieś ciastko i nie przeszkadzaj. I mów wtedy, kiedy ci na to pozwolimy. I mów to, co chcemy usłyszeć. Dokładnie. I jak ja to nie mogłam się z tym pogodzić, przychodziłam do domu z płaczem, pełno walki wewnętrznej, no, stwierdziłam, że albo się dostanę do domu wariatów, albo coś z tym zrobię.

R.11

Ciągle na to napotykam. Nie mogę być zatrudniona na pewnych stanowiskach, bo mentalność taka panuje, że nie mogę być prowadzona na dole. Jakby przyszedł pan z moim wykształceniem i chciał być bhp-owcem, to nie ma sprawy, mógłby być bhp-owcem do spraw dołu i zarabiałby dwa razy więcej. A ja muszę się zajmować powierzchnią, na przykład, mam objazdy, wtedy mam stawkę minimalną, tak jak administracja. Ciągle mówię, że ja jestem osobą dozoru, ciągle muszę to udo-

wadniać, a niestety w przeświadczeniu dyirekcji to ta kobieta w biurze niewiele potrafi, tylko parzyć kawę i obsługiwać komputer. Niestety tak, ciągle to pokutuje.

R.14

Prawny zakaz wykonywania przez kobiety pracy pod powierzchnią obowiązywał do 2008 roku i powodował ich mniejsze możliwości wyboru miejsca zatrudnienia, a dodatkowo, uniemożliwiał uzyskiwanie wyższych wynagrodzeń związanych z tym typem pracy. Współcześnie, w kwestii rysującej się ponownie możliwości podejmowania przez kobiety pracy dołowej, ze względu na wypowiedzenie w 2008 roku 45. Konwencji MOP (J. TALARCZYK, 2008), zdania respondentów obu płci były podzielone. Wskazywano na trudności i ograniczenia takich rozwiązań, a przede wszystkim brak przykładów kobiet, które w ten sposób pracują w ich zakładzie. Były jednak wypowiedzi pokazujące zalety zatrudnienia kobiet na niektórych stanowiskach dołowych, w tym tych o charakterze zmechanizowanym, służących obsłudze transportu czy analizie bezpieczeństwa. Wywiady z górniczkami, które rzeczywiście pracowały jako pracowniczki dołowe w kopalni „Ziemowit”, przeprowadzone przez amerykańską badaczkę Małgorzatę FIDELIS (2010), potwierdzają te pozytywne opinie. W świetle badań M. Fidelis górniczkom podobała się praca na stanowiskach dołowych, ponieważ miała charakter zmechanizowany, związany z transportem, łączyła się z większym prestiżem, a przede wszystkim ze znacząco większymi zarobkami niż na powierzchni. W opinii badaczki, same zatrudnione były więc bardzo zadowolone z takiej pracy, ale kłóciła się ona z tradycyjną śląską mentalnością i postrzeganiem mężczyzny – górnika jako głównego żywiciela domu. Z pewnością też podważała typowe relacje w śląskiej rodzinie, gdzie mężczyzna utrzymywał dom, a do zadań kobiety należały troska o czystość domu i opieka nad domownikami. To, że górniczki mogły osiągnąć takie same jak mężczyźni zarobki, kwestionowało nieco ich tradycyjną rolę w życiu rodziny, a dodatkowo, wzbudzało zazdrość żon, które nie pracowały zawodowo. Wprowadzony w trosce o zdrowie reprodukcyjne zakaz wykonywania przez kobiety pracy pod powierzchnią miał więc w latach 50. swoich zdecydowanych zwolenników. Myślę, że w istocie jednak miał on charakter dyskryminujący, bo praca pod ziemią jest szkodliwa i niebezpieczna dla obu płci, a dodatkowo, indywidualne kompetencje i preferencje jednostek ludzkich są zróżnicowane. Ze względu na tę dyskryminującą sytuację dla jednej płci zdecydowano się współcześnie ponownie zakaz ten anulować i zaufać indywidualnym możliwościom jednostek w zakresie podejmowania korzystnych dla siebie decyzji – czy i jaką pracę chcą podejmować. Kryterium przyjęcia do pracy stanowi więc obecnie nie tyle płeć, ile przede wszystkim wola danej osoby i jej możliwości sprostanienia wymogom pracy. Rozwiązanie takie daje zatem kobietom większy wybór oraz związane z tym szersze opcje uzyskiwania wyższych zarobków. Niniejsze

badania wskazują jednak, że możliwości te nie są w pełni wykorzystywane, natrafiają na wiele oporów obyczajowych i mentalnych.

Jako specyficznie kobiece utrudnienia spostrzegane są też problemy związane ze sprzecznością ról prywatnych i domowych oraz z uwarunkowanymi kulturowo oczekiwaniami wobec zadań, jakie kobieta powinna wykonać na swoim stanowisku pracy. Na tych samych stanowiskach, zarówno umysłowych (np. w administracji), jak i fizycznych (np. na płucze), zadania są odmienne w zależności od płci, a więc w wypadku kobiet są one rozszerzone o uznawane za typowo kobiece umiejętności porządkowania stanowisk czy obsługiwanie innych współpracowników w zakresie kulinarnym. Można zauważyć, że ten „naturalny” podział ról w zależności od płci występuje nawet w okresie związkowych protestów i strajków. Sama kwestia „typowo” kobiecej umiejętności robienia kawy czy kanapek i oczekiwań z tym związanych nie jest, oczywiście, olbrzymim utrudnieniem dla wykonywania pracy, ale tylko jasnym, sugestywnym przykładem związanych ze sferą zawodową mikronierówności i mentalnych przekonań, które budują całość podejścia do pełnienia zestawu ról zawodowych. Związane z płcią utrudnienia w samorealizacji zawodowej w świetle przytoczonych wypowiedzi wiązały się z przenoszeniem postrzegania kobiecych obowiązków ze sfery prywatnej w obszar zawodowy oraz z długo utrzymującym się prawnym zakazem wykonywania niektórych typów prac, bez względu na indywidualne kompetencje i preferencje zainteresowanych.

Analiza wypowiedzi respondentów **w zakresie podobieństw i różnic płci** pokazuje, że byli oni zorientowani na podejście akcentujące brak różnic. Podejście to można ująć obrazowo w kategorię stwierdzeń typu: „**płeć nie ma znaczenia, ale...**”. Dobrze ilustruje to następująca wypowiedź:

[...] podobieństwo jest takie, że my nie dzielimy się na mężczyzn i kobiety. Mówimy jednym językiem, wspólnym językiem, który jest po prostu na zasadzie takiego kompromisu, wypośrodkowany. Tu nie ma podziałów. Po prostu mówimy jednym językiem, wspólnym językiem – uzgodnionym bądź nieuzgodnionym, bądź wypracowanym. Ale zawsze mówimy jednym językiem. [...] Mówię: nigdy tego podziału nie było.

R.10

Respondenci podkreślali indywidualne ujmowanie problemów pracowniczych i rozwiązywanie ich ze względu na konkretne, osobowo uwarunkowane różnice kompetencji czy sytuacji, jednocześnie jednak przyjmowali za „oczywiste” większe obciążenie obowiązkami ze sfery prywatnej kobiet, a więc zarówno widzieli zróżnicowanie na podstawie kategorii płci, jak i je ignorowali, uznając za „naturalne”. Powstaje pytanie, czy takie naturalizowanie różnic sytuacji płci rzeczywiście dobrze służy rozwiązywaniu problemów, czy tylko doprowadza do reprodukcji tych nierówności. Jest to pytanie dotyczące kwestii, czy taka

sama pomoc udzielona osobom znajdującym się w odmiennych i systemowo uwarunkowanych sytuacjach życiowych może przynieść takie same rezultaty dla wszystkich beneficjentów. Odpowiedź wydaje się oczywista, a mimo to uniwersalistyczne podejście wiążące się z naturalizowaniem różnic jest powszechne i w zasadzie niepoddawane refleksji w zakresie swoich niedoskonałości.

Reprezentowane przez respondentów podejście **akcentujące różnice płci** ma charakter **dualnego** zestawiania odmienności dotyczących ich emocjonalnych i fizycznych predyspozycji. Można tu zacytować następującą wypowiedź:

Mężczyźni są bardziej twardsi, a kobiety uległe, emocjonalne, uczuciowe, uległe, daną sytuację przenosi na własny grunt, a mężczyzna, niestety, musi na to spojrzeć i twardą ręką, twardą ręką i chłodnym wzrokiem, bo on nie może się wiązać, sugerować emocjami i w danym momencie, chwili... Są momenty, są rzeczy, gdzie podejmuje się decyzje i nawet ręką trzeba w stół wałnąć, co niekiedy, ale to wszystko zależy od swojego osobistego charakteru. [...] No ja mówię, to wszystko zależy od... No w zasadzie, kobiety też trochę łagodzą obyczaje, powściągają panów i być może dlatego w działalności związkowej potrzebne są kobiety, no.

R.9

W tym sensie mężczyźni są silniejsi, twardsi, mocniejsi psychicznie, choć bywają też porywcy, kobiety natomiast swoją wrażliwością, empatycznością doprowadzają przez samą swą obecność do łagodzenia sporów. Mężczyźni mają również „większy pęd do władzy”, a kobiety „odpuszczają” walkę o wyższe stanowiska, zarobki, są mało asertywne i nie wspierają się wzajemnie. Sytuacja kobiet wiązana jest również z brakiem wiedzy na temat własnych problemów i praw. Podejście akcentujące różnice płci zwraca także uwagę na wzajemne ich dopełnianie się, co jednak oznacza przyznanie mężczyznom roli uprzywilejowanej i dominującej, a kobietom podporządkowanej. W wypowiedziach respondentów można było natomiast zauważyć zachowanie pełnej poprawności politycznej i szacunku dla osób płci przeciwnej, w tym brak jakiegokolwiek negocjowania kompetencji. Ponadto, żaden z mężczyzn nie uznał, by jego własna płć w jakikolwiek sposób przeszkadzała mu w funkcjonowaniu związkowym czy zawodowym, przeciwnie – podkreślano, że w tej branży jest ona nawet wskazana. Wśród liderów związkowych pojawiło się jednak przekonanie, że były marginalizowane w związkach zawodowych ze względu na płć. Ten stan rzeczy wpłynął też na powstanie ZZK.

Sprawa braku kobiet na najwyższych stanowiskach **we władzach związkowych** przez respondentów z KWB „Bełchatów” była tłumaczona męskim charakterem branży, rolami pozazawodowymi i indywidualnym brakiem chęci zainteresowanych. Dobrze ilustruje to następująca opinia:

Bo prowadzą dom. Bo mają dom. Męczyzna jest takim typem i nie tylko jako działacz związkowy, że... po prostu męczyzna zawsze musi sobie coś wymyśleć, żeby no od czasu do czasu tą ucieczkę z domu sobie znaleźć. A kobieta w domu jest cały czas. No to, no tak jest i tego się nie... Działacz związkowy, zamiast z kolegami iść na piwo czy na wódkę na przykład, no to wymyśla sobie pracę związkową. Wymyśla sobie związek, żeby pracować w związku. Kobieta na to nie ma czasu. Znam swoją małżonkę, która jest tam gdzieś w związku jakimś zawodowym i nawet tam dostawała propozycję, żeby zostać, żeby być w zarządzie, czy tam wiceprzewodniczącą. No nie chciała i wyjaśniała, że ja nie mam czasu, bo mam swoje obowiązki domowe. Męczyzna też ma obowiązki, ale może trochę mniej i może lepiej.

R.2

Z przytoczonej wypowiedzi ponownie wynika, że kobiety „mają dom”, a podwójne standardy obowiązków to „oczywistość”. **Nieobecność kobiet we władzach związkowych** to w tym ujęciu głównie indywidualna wola i podmiotowa decyzja ich samych. Wracamy tutaj znowu do naturalizowania różnic genderowych, systemowych uwarunkowań i większych trudności kobiet. Fakt mniejszej ilości czasu wolnego kobiet, konieczności wywiązania się ze „swoich” obowiązków w postaci prac domowych oraz „odchowania potomstwa” to problemy nie dotyczące mężczyzn. Można więc zauważyć tu aktualność feministycznego hasła: „prywatne jest polityczne” (K. ŚLĘCZKA, 1999). W tym sensie nie ma osób personalnie odpowiedzialnych za dyskryminację płci, a zarazem jest to stan społecznie reprodukowany. Samą dyskryminację płci określano też jako „większe trudności kobiet” i wiązano z funkcjonalnością tego podziału. Powstaje jednak pytanie, dla kogo jest to podział funkcjonalny, dla kogo „to może lepiej”. Wyraźnie zauważalna jest także pewna bezradność wobec takiego stanu rzeczy lub ciche przyzwolenie na jego trwanie. Odpowiedzialności za to w świetle wypowiedzi badanych nie można złożyć na barki tylko jednej płci, ponieważ brak ruchów solidarnościowych jest też udziałem samych kobiet, podobnie jak brak wypracowanych recept i dość powszechna bezradność w konstruktywnym tworzeniu pomocy w ochronie przed nadmiernymi obciążeniami.

Na **niechęć mężczyzn** do dopuszczania kobiet do udziału we władzach związkowych zwrócili uwagę tylko respondentki z województwa śląskiego, co obrazuje wypowiedź:

A dlaczego na listach wyborczych wszędzie są pierwsi panowie? No, miejmy nadzieję, że parytety zwyciężą i zobaczymy, jak teraz będą wyglądały te listy. Bo oni nas nie chcą w ogóle dopuścić, żebyśmy miały coś do powiedzenia. Nie wiem, czy to już z natury rola samca na tym polega. To trudno powiedzieć... może chce być przywódczy. Na kopalni

w tej chwili zostają prawie same osoby słabo wykształcone. Tak że kobiety nieraz mają dużo wyższe wykształcenie...

R. 12

Mężczyźni nie zauważali swojej niechęci, a czasami w ogóle negowali istnienie męskiej dominacji we władzach związkowych. Bardzo istotna wydaje się uwaga o tym, że mężczyźni są traktowani jako pracownicy pierwszorzędni w górnictwie i to o nich działacze walczą w toku negocjacji związkowych związanych z restrukturyzacją, a o „kobiecych problemach zapominają” lub je marginalizują. Podczas łączenia kopalń liczba etatów dla administracji zmniejsza się. Miejsca te zajmują głównie kobiety, które w tej sytuacji są zwalniane, bo przecież nie są górnikami. Niektóre liderki biorące udział w badaniach uznały taki stan za niekorzystny dla siebie i wyraźnie, wprost wyartykułowały swoje racje w czasie wywiadów, a także na forum zakładu pracy, co dopiero poskutkowało zwiększeniem wrażliwości i zastanowieniem pozostałych związkowców. W tym sensie liderki organizacji związkowych w województwie śląskim musiały mocniej walczyć o faktyczny solidaryzm związkowy dla obrony kobiecych interesów pracowniczych. Respondentki podkreślały również fakt, że nie rozumieją tej nieobecności kobiet w najwyższych władzach związkowych i odpowiadały pytaniem na pytanie: „No właśnie, dlaczego?”. Zdziwienie budził skład zarządu władz ZNP, który reprezentuje branżę i organizację bardzo mocno sfeminizowaną, a pozbawiony jest kobiecego przedstawicielstwa na szczeblu najwyższym.

Wśród liderów i liderek związkowych w KWK „Rydułtowy-Anna” powszechną aprobatą cieszyła się **potrzeba istnienia sekcji lub komisji kobiecych** w sektorze górniczym, co dobrze pokazuje następująca opinia:

Na pewno tak, no bo mówię, tych problemów jest bardzo dużo, choćby z racji tego, że problemy dotyczą nie tylko samego zatrudnienia kobiet, ale też gratyfikacji finansowej, tutaj ważne by było, gdyby kobiety, na przykład, Państwowa Inspekcja Pracy czasem sprawdziła, czy zarobki na tym samym stanowisku, o tym samym nazewnictwie, kobiety i mężczyźni z takim samym stażem mają takie same. Bo często bywa, że nie, że. Okazuje się, że ta pani zarabia dużo mniej. Spotkałam się z takimi przykładami, że po prostu te zarobki są kształtowane na takiej zasadzie, że mężczyźni to sobie wywalczą, a kobiety zawsze siedzą cicho, więc na tej zasadzie. I tych komisji powinno być tyle, ile problemów. Mi się wydaje, że tym problemem jest to, że część kobiet nie interesowała się tym nigdy i nie zna swoich praw.

R.14

Uważam, że dobrze jest, jeżeli czy to w zarządzie, czy jeżeli są powołane komisje, zespoły, żeby w tych strukturach funkcjonowała kobieta, z tego

względu, że głos kobiety może różnić się stanowczo od głosu pozostałych mężczyzn. A powiedzmy, nie zawsze okazuje się, że mężczyźni mają rację także. Należałoby wysłuchać wszystkich i dopiero po rozeznaniu sprawy podjąć właściwą decyzję.

R.17

Potrzeba istnienia sekcji lub komisji kobiecych uzasadniana była zatem głównie ich znaczeniem opiniodawczym związanym z odrębnym doświadczeniem płci. Uwagę zwraca jednak też moc przypisywana wsparciu psychicznemu, samemu aktywizowaniu kobiet, wykorzystaniu potencjału kobiecego czy możliwość lobbowania na rzecz rozwiązań uznawanych za korzystne. Podkreślenia warte są także konkretne wskazówki dotyczące sposobów działania kobiecych struktur, a więc wykorzystania ich w zakresie przestrzegania faktycznej równości warunków płacy i pracy czy zobowiązania do mocniejszej współpracy ze SIP i PIP. Podnoszonym ponownie problemem były gendrowe różnice wychowania płci, w tym wychowywanie kobiet do większej „potulności”. W szkolnych podręcznikach historii i wiedzy o społeczeństwie, na co zwróciły uwagę socjolożki III RP (R. SIEMIŃSKA, red., 1997), brakuje przykładów kobiecej solidarności, podkreślenia osiągnięć kobiet czy wskazywania ich podmiotowości lub odrębności sytuacji. Można też odnotować, że jako tego typu funkcjonująca i troszcząca się o sprawy kobiet struktura kobieca był odbierany ZZK, chociaż jest to odrębna organizacja związkowa, a nie wewnętrzna struktura ogólnopolskich central związkowych.

Na szczęblu działaczy ponadzakładowych i w województwie łódzkim zdania w zakresie potrzeby funkcjonowania kobiecych struktur związkowych, a nawet wiedza o nich, były bardzo zróżnicowane. Ilustrują to następujące opinie:

Jest to bzdura. Jest to bzdet. Jeżeli my jako kobiety walczyłyśmy o równouprawnienie, nie możemy teraz żądać czegoś na wyłączność własną. Jeżeli jest związek, ma swoich członków, to swoich członków nie powinien dzielić na kobiety i mężczyźni. Jeżeli przychodzi kobieta i o coś prosi, to powinna być tak samo potraktowana, jak mężczyzna, który również przychodzi i o coś prosi. Typowych zagadnień kobiecych – uważam – po prostu nie powinno być. Jest członkiem, bez względu na to, czy jest to kobieta, czy mężczyzna.

R.10

Oczywiście, tak. Dużymi literami TAK. Bo kobieta, czy grupy kobiet, które zorganizowały się, czy już są w jakimś związku zawodowym, czy w jakimś innym stowarzyszeniu kobiecym, które może funkcjonować w ramach życia zawodowego również... Najwygodniej i najlepiej, żeby same panie zgrupowały i zorganizowały sobie takie środowisko. To

jest potrzebne, bo my mężczyźni możemy na to [problemy pracownicze kobiet – S.K.-B.] jedynie w pewien wycinkowy sposób spojrzeć, natomiast kobiety w momencie, gdyby skupiły się w takim obszarze, o który Pan pyta. Na pewno by to pomogło w sposób zdecydowany.

R.5

Oś ambiwalentnych poglądów akceptujących lub nie struktury kobiece jest **związana z podejściem uniwersalistycznym oraz tym uznającym specyfikę** kobiecych problemów pracowniczych. Podejście uniwersalistyczne jest w istocie z założenia „ślepe na płeć”, a ujęcie drugie uznaje jej istnienie i wpływ na sytuację pracowniczą. Płeć respondentów nie była jednoznaczna z akceptacją określonego podejścia, ale zdecydowanie bardziej przychylne strukturom kobiecym w związkach zawodowych były same kobiety. Wśród przykładów skutecznej interwencji związkowej na rzecz pracownic podawano w KWB „Bełchatów” nie tylko troskę o ich alokację przy restrukturyzacji, interwencje w jednostkowych sprawach, ale też troskę o ulepszanie ich stanowisk pracy w postaci budowy adresowanych do nich szatni czy natrysków. W wypowiedziach uwagę zwróciła jednak także duża luka w wiedzy o funkcjonowaniu sekcji czy komisji kobiecych w istniejących strukturach związkowych i to nawet w wypadku związkowców należących do central związkowych, gdzie takie struktury działają. Część związkowców nie wiedziała więc o funkcjonowaniu tego typu struktur na szczeblu centralnym własnych organizacji i zastanawiała się nad ich możliwymi umocowaniami prawnymi, a nawet uzależniała swoją akceptację dla nich od liczby członków danego związku. Świadczy to o niedostatecznej polityce informacyjnej Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” czy Komisji Kobiet OPZZ bądź o niedostatecznym zainteresowaniu ich działaniami ze strony związkowców. Działacze spontanicznie wypowiadali się też w tym kontekście o potrzebie parytetów lub o braku takiej konieczności, co dotyczyło tej kwestii zarówno w zakresie życia politycznego, jak i *sensu stricto* związkowego.

Znajomość **stowarzyszeń kobiecych** była niewielka, zwłaszcza w wypadku liderek i liderów z województwa łódzkiego, którzy wymienili wyłącznie: Ligę Kobiet Polskich, Partię Kobiet, Amazonki, Kongres Kobiet Polskich, Stowarzyszenie Księgowych i Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych. Ta ostatnia organizacja stanowi oczywiście związek zawodowy, a nie *sensu stricto* kobiece stowarzyszenie, ale tak była przez respondentów definiowana. OZZPiP cieszył się też wśród związkowców dużą sympatią, wskazywano na solidaryzowanie się z jego postulatami, a nawet podawano konkretne przykłady solidaryzmu związkowego. W województwie śląskim ZZK był ujmowany jako jedna z głównych organizacji kobiecych, z którą pozostałe związki współpracują. Sam ZZK podawał z kolei bardzo szeroką listę organizacji pozarządowych, z którymi sympatyzuje lub współpracuje, a były to, poza wcześniej wymienio-

nymi, między innymi: Śląskie Centrum Równych Szans w Katowicach, Stowarzyszenie Aktywne Kobiety w Sosnowcu, GIGa, nieformalna grupa genderowa z Katowic, Feminoteka, OŚKa czy Kongres Kobiet. Deklarowany stosunek liderek i liderów związków zawodowych do organizacji kobiecych był raczej pozytywny i otwarty na ewentualną współpracę. Niektóre związki zawodowe zaangażowały się też mocniej w przywrócenie w województwie śląskim urzędu pełnomocnika ds. statusu kobiet i mężczyzn, co jednak zakończyło się w 2010 roku porażką.

Stosunek do feminizmu, jak można było przypuszczać, miał charakter silnie ambiwalentny i był skorelowany z płcią. Jedną z typowych wypowiedzi wskazujących na negatywne waloryzacje tego terminu jest następująca:

Negatywne, negatywne. Feministka, ja mam taki obraz feministki jako kobiety, która wojuje z rzeczywistością, tak jak się to potocznie mówi: walczy z wiatrakami, próbuje zmienić naturę, i w dodatku tu jest taki lansowany przez feministki obraz kobiety, która nie chce mieć rodziny, nie chce mieć męża, nie chce mieć dzieci, no i stara się być mężczyzną, a przecież kobieta nie ma być mężczyzną, kobieta ma być kobietą. Dlatego nie podoba mi się właśnie ta cała idea feminizmu.

R.15

Wśród negatywnych waloryzacji określenia „feministka” zwracano uwagę na skojarzenia z homoseksualizmem kobiecym i męskim, niechęcią do mężczyzn, dzieci czy rodziny oraz na porównywanie feministki do mężczyzny prowadzącego wojnę o własne sprawy. Feministka była też kojarzona z osobą, która „walczy z wiatrakami”, w tym sensie, że walczy z dyskryminacją kobiet, której już nie ma. Wskazywano nieumiarkowanie osób utożsamianych z feminizmem, ich zbytnią agresywność i brak osobistej satysfakcji życiowej. Wśród konkretnych osób uosabiających postacie feministek pojawiły się: Kazimiera Szczuka, Magdalena Środa czy Jolanta Kwaśniewska, które wzbudzały także ambiwalentne skojarzenia związane z tą ideologią. Stygmat feministki może być więc odbierany jako komplement lub wyraz niechęci oraz dyskredytowania wartości i dążeń jednostki. Określenie „feministka” jest zatem traktowane jako możliwość uznania czyichś zasług dla walki o kobiece prawa lub jako obelga oznaczająca skrajność czy seksualne wyuzdanie. Podkreślano, że wśród różnych sposobów i możliwości używania tego terminu w środowisku respondentek wykorzystywany jest raczej ten negatywny typ stygmatyzacji.

Pozytywne waloryzacje pojęcia „feministka” były w zdecydowanej większości wygłaszane przez respondentki. Przykładem takiego podejścia jest następująca wypowiedź:

No, na pewno kobieta rezolutna, kobieta z jakimiś tam przekonaniami, dążąca do ich realizacji, z charakterem osoba taka, która wie, czego

chce, która po prostu umie walczyć o swoje, która nie podlega wpływom jakimś takim płytkim, może to w ten sposób sobie nazwijmy, bo jeżeli już idzie na jakieś ustępstwo, to być może po jakichś dłuższych negocjacjach. No na pewno, nowoczesna kobieta, otwarta chyba na poglądy innych też. Musi być otwarta. Musi umieć rozmawiać z innymi.

R.4

Brakuje jednak jasnego, indywidualnego utożsamiania się respondentek z ruchem feministycznym. W wypadku ZZK można natomiast zauważyć wyraźną transformację poglądów, przebiegającą od początkowego publicznego odcinania się od feminizmu do zdecydowanej jego aprobaty, wiążącej się też z uczestnictwem w niektórych akcjach środowisk kobiecych, w tym w manifach czy Kongresie Kobiet Polskich. Zwolenniczki ruchu kobiecego z województwa łódzkiego ograniczyły się do biernego zaakceptowania działań niektórych organizacji kobiecych czy jego przedstawicielek, stwierdzając, że ktoś powinien się tymi problemami zająć. Podobny, choć może bardziej warunkowy rodzaj akceptacji, bez jakiegokolwiek działania w tym zakresie, można odnotować także u bardzo nielicznych mężczyzn i liderów związkowych.

Niechętny stosunek do feminizmu i struktur kobiecych w związkach zawodowych wiązał się z uznaniem **kwestii równości płci za dokonaną** i niewymagającą dalszych zabiegów. Równość płci była w tym ujęciu traktowana jako równość praw. Można jednak wyłonić tu szerszą kategorię, a więc wskazać wyłanianie się w świadomości związkowców **równości praw płci połączonej z innymi obszarami**. Przykładem takiego podejścia są wypowiedzi:

Jak rozumiem pojęcie „równość płci”? Że mężczyzna i kobieta ma równe prawa... Wszystko.

R.2

Znaczy, równość płci, no, w świetle prawa kobiety mają te same prawa i obowiązki, więc wydaje mi się, że głównie chodzi o to, żeby przestrzegać tej litery prawa, bo jeżeli... Kobiety i mężczyźni nigdy nie będą równi, bo mają różne obowiązki wynikające z natury, choćby z samego faktu, że kobiety w większym stopniu zajmują się prowadzeniem domu. No, ale jeżeli ktoś już jawnie łamie przepisy prawne, które dotyczą jednocześnie, w takim samym stopniu, mężczyzn, jak i kobiet, to w tym momencie należy interweniować.

R.15

W głosach respondentów widać akcent położony na równe prawa płci, które czasem były uzupełniane problemami ich implementacji bądź były traktowane jako osiągnięte, a więc niewymagające dodatkowych zabiegów. Jeśli jednak respondenci zastanawiali się nad realizacją prawnej równości płci, to

zwykle zaczęli dostrzegać jej ułomność oraz przejawy dyskryminacji. Biorąc udział w badaniach liderzy związkowi zauważali też mniejszą ilość czasu wolnego kobiet i ich większe zaangażowanie w sferę prywatną, ale traktowali te podziały jako „oczywiste” i nie kwestionowali ich. Kiedy z kolei dostrzegali brak proporcjonalnej obecności kobiet na najwyższych typach stanowisk w zakładzie pracy i w ruchu związkowym, to często traktowali tę kwestię jako indywidualny wybór kobiet, a więc jako niewzbudzającą zaniepokojenia. Bardzo zróżnicowane były opinie tej części respondentów w kwestii parytetów, a więc z jednej strony uznawano je za zbędne i „obrażające” kobietę, a z drugiej strony – za potrzebne, bo stwarzające możliwości wyrównania dystansu płci. W analizowanych wypadkach ujmowania równości płci jako przede wszystkim tych samych praw zwykle umykała respondentom ich własna rola w jej kształtowaniu w codziennych wyborach i interakcjach. Była ona postrzegana jako problem dotyczący innych, a nie jako własna praktyka czy odzwierciedlanie osobistych sposobów postępowania i zachowania.

Odmienne podejście do równości płci wiąże się z jej definiowaniem przede wszystkim jako **kwestii równości szans**. Mówią o tym następujące wypowiedzi:

Partnerstwo, o wszystkim decydujemy, do wszystkiego mamy równe prawa. O wszystkim decydujemy, o wszystkim kompletnie.

R.12

No, równe szanse. Dla mnie równość płci to troszkę brzmi tak sloganowo, ale nie ma czegoś takiego jak równość płci, bo z racji tego, że tyle jeszcze panuje stereotypów i przyzwyczajęń, że kobieta powinna to, to i to, ile jest kawałów, że kobieta to do garów i dlatego nie ma... [...] To tego nie przełamamy. Powinno być tak, że mężczyźni zrozumieją, że skoro kobieta chodzi do pracy, to ona ma oprócz domowych obowiązków jeszcze jeden etat, że pracuje na dwóch etatach i powinni je wspierać. I myślę, że nie ma czegoś takiego jak równość płci, póki, no... Ja nie mówię, że prawo ma jakoś bardzo chronić kobiety, jakoś tak asekuracyjnie traktować, ale są takie aspekty, gdzie jednak tak powinno być... Tak, że tak myślę, że coś takiego jak równość płci w ogóle nie jest możliwe.

R.14

W ramach tej kategorii definiowania znajdują się wypowiedzi określające ją jako równość w zakresie sposobu traktowania, wyznaczania i wykonywania obowiązków czy odpowiedzialności w ogóle i odpowiedzialności za rodzinę. Jest to zarazem podejście wskazujące, że obie płcie powinny mieć możliwość uzyskania partnerstwa i tych samych szans wykorzystania swojego potencjału w różnych sferach życia, a w tym w obszarze działań: zawodowych, związkowych, rodzicielskich, rodzinnych czy domowych. W zakresie możliwości realizacji

takiej równości szans opinie badanych były podzielone, a więc było to uznawane za projekt realizowalny lub nie, ale zasadniczo za równość niemającą pełnego odbicia w praktyce. Równość szans była również wiązana z cechami genderowymi, które określano jako zbieżne lub odrębne, a dodatkowo, wiązano z nieciągłością pracy kobiet. Przy okazji rozważań nad równością płci w aspekcie szans uwaga respondentów dotyczyła ponownie kwestii tego, jakie prace kobiety na stanowiskach dołowych mogłyby wykonywać i na jakich głębokościach, choć wydaje się, że tak szczegółowe rozważania można pozostawić już inspektorom PIP. Należy tu podkreślić procesowy charakter tego modelu podejścia do równości płci jako codziennej praktyki kształtowanej w różnych sferach życia i zróżnicowanych interakcjach oraz potwierdzanej lub nie.

Bardzo ciekawe jest postrzeganie równości płci jako akcentowania ich różnic i **dopełniania się**. Pokazuje to następująca wypowiedź:

Nieraz się już na ten temat wypowiadałem, że może jest taka potocznie równość. [...] Ale są pewne dziedziny w naszym życiu, pewne grupy zawodowe czy nawet, używając przenośni, pewne dyscypliny sportu, gdzie nie do końca byłbym przekonany, że ta równość powinna być, bo tak jak już mówiłem, wśród osób dozoru na kopalniach, uważam, nie powinno być miejsca dla kobiety, nie mówiąc o pracy fizycznej na dole kopalni, gdzie kobiety domagają się tego. Ale uważam, że to nie jest dla nich miejsce.

R.17

Równość płci jako dopełnianie ich potencjału nie zawsze wiąże się z uznawaniem ich równorzędności. Podkreślenie różnic genderowych płci i zaakceptowanie pewnej ich specyfiki oraz rozważanie odrębności o charakterze fizycznym nie zawsze musi więc łączyć się z przekonaniem o możliwości wykonywania przez kobiety wszystkich typów zawodów czy zajmowania stanowisk pracowniczych. Ze względu na uwarunkowania biologiczne czy kulturowe kobiety są zatem postrzegane jako te, które bardziej niż mężczyźni dotyka problem zaangażowania w opiekę nad potomstwem czy zależnymi członkami rodziny i potencjalne „dobrowolne” ograniczenia aktywności w sferze publicznej, w tym związkowej. Podejście to czasem uwzględnia obecność kobiet na rynku pracy oraz w różnych jego segmentach, a czasem nie, czyli wiąże się również z potwierdzeniem potrzeby parytetów lub proporcji udziału płci w organach decyzyjnych lub nie. Problem ten jest związany z ogólnym ujmowaniem przez respondentów różnic i potencjału płci, a więc należałoby poświęcić mu cały odrębny blok pytań, co wykraczało już poza niniejsze badania.

Kolejna wyłoniona kategoria podejścia do równości płci to traktowanie jej jako **słoganu i wyrazu poprawności politycznej**. Ilustrują to następujące wypowiedzi:

Trudne pytanie... Ale hasło tradycyjne: „Kobieta powinna być w domu”.

R.18

Równość płci? Manifestować się może w tym, że mamy te same prawa i te same obowiązki. To jest tak samo jak w małżeństwie. Jak już się dogadamy, co do kogo należy – chociaż nie wyobrażam sobie, żebym żonę wysyłał do mechanika z samochodem, a ja obiady ugotuję.

R.6

Wypowiedzi respondentów wyraźnie wskazują, że „nie wypada” być przeciwnikiem równości płci, ale można ją różnie rozumieć i sprowadzać do różnych obszarów ludzkiej aktywności. Warto po raz kolejny podkreślić, że niniejsze badania nie są, z założenia, reprezentatywne, a jeden z ogólnopolskich związków zawodowych działających w KWB „Bełchatów” w ogóle odmówił w nich udziału, stwierdzając, że takimi „bzdetami”, jak problemy pracownice kobiet, zajmować się nie będzie, bo ma wiele ważniejszych spraw, ale równocześnie na szczeblu ogólnopolskim organizacja ta głosi, że są to problemy szczególnie jej bliskie. Już sam fakt takiego zachowania pokazuje więc, że równość płci może być frazesem, a niniejsze badania to potwierdzają. Wzięli w nich jednak udział liderzy i liderki mający dobrą wolę przyczyniania się do monitorowania przestrzegania praw pracowniczych kobiet i mężczyzn. Można też przypuszczać, że wypowiadający się liderzy chcieli raczej zaprezentować swój wizerunek zgodny z poprawnością polityczną, a w każdym razie, żadna biorąca udział w badaniach osoba nie podważyła wprost idei równości płci. Okazało się jednak, że za sposobem jej rozumienia mogą kryć się poglądy bardzo tradycyjne, o patriarchalnym charakterze. W tym sensie można mówić, że jest ona pustym sloganem, ponieważ za jej dookreśleniem kryją się treści z nią wręcz sprzeczne, a więc stanowiące jakby orwellowską „nowomowę”, choć sami wypowiadający się zdają się nie zdawać sobie z tego sprawy, a w każdym razie z przekonaniem wygłaszają swoje stanowiska. Równość płci jako slogan stanowi zatem podkreślenie przywiązania do patriarchalnego porządku płci, chociaż powiązanego z pewnym rodzajem troski czy szacunku.

Bardzo entuzjastyczna i optymistyczna była też wypowiedź jednej z respondentek traktującej równość płci jako **praktykę działania**. Respondentka ujęła ten problem następująco:

No, wie Pani co, to jest po prostu niesamowite, bo uważam, że my na tej zasadzie działamy, nasi koledzy, związkowcy, zarzucają nam często, że wychodzimy poza ustawę o związkach zawodowych. Są też te ograniczenia, o których mówiłam, bo my bardzo szeroko współpracujemy z wieloma organizacjami pozarządowymi, również instytucjami, osobami prywatnymi w województwie śląskim, które prowadzą szereg działań

równościowych w całym województwie i nie tylko. Jesteśmy aktywnymi działaczkami na tym polu. Bierzymy udział, w tym roku wzięłyśmy udział w II Kongresie Kobiet, bo uważamy, że jest dla kobiet potrzebne, brałyśmy udział czynny od początku, byłyśmy jedną z inicjatorek tak zwanych Manif Śląskich...

R.11

Jest to pojedyncza tak optymistyczna wypowiedź, ale praktyka działania części związkowców i ich organizacji w branży górniczej wydaje się rzeczywiście przyjazna kobiecym dążeniom równościowym. Można więc odnotować fakt zaangażowania Związku Zawodowego Górników w Polsce w działania na rzecz powołania w województwie śląskim pełnomocniczki ds. równego statusu kobiet i mężczyzn oraz udział tego związku we wsparciu tzw. białego miasteczka. Z założenia wrażliwy na problemy równości płci jest też Związek Zawodowy Kobiet, który, jak wskazała respondentka, zaangażował się w śląskie manify czy równościowe projekty nie tylko na poziomie województwa oraz współpracował z organizacjami pozarządowymi w tym zakresie. W tej perspektywie równość płci widziana jest jako koncepcja wymagająca stałej troski i monitoringu. Takie podejście akcentuje także ponownie proces podobieństw i różnic genderowych płci przy równoczesnym promowaniu partnerstwa oraz konieczności ciągłego zabiegania o podmiotowość wzajemnych relacji. W tym znaczeniu równość nie została dana ostatecznie w Polsce w 1918 roku, ale kształtowano ją w codziennych interakcjach znacznie wcześniej i ma ona ciągle otwarty charakter.

Problem, z jakim **bilansem zysków i strat** wiąże się zaangażowanie w działania ruchu związkowego, to ostatnia kwestia ujmowana w badaniach. Dla obu płci stratą podstawową jest **czas**, który mógłby być poświęcony na inne role. Obrazują to opinie:

To znaczy, tak, bycie związkowcem. Na pewno zaletą tego jest to, co mówię, że mogę pomagać ludziom. To są takie zwykłe, proste sprawy, że ktoś wie, że ktoś pracuje w związkach, przyjdzie o coś zapytać, poradzić się, przyjdzie, „mogłabyś mi pomóc napisać takie pismo” czy „mogłaby pani wytłumaczyć, czy ja mam takie prawo”, czy tu, z racji tego, że jestem bhp-owcem, dużo ludzi zwraca się i to, ta działalność związkowa właśnie bardzo mnie tak pokrzepia i czuję, że coś dobrego robię, no a to, że troszkę kosztem rodziny, prawda, się działa, no i że nie zawsze wszystko się udaje. No i że często jestem postrzegana jako taka wojująca feministka, która Bóg wie, czego chce, a to nie tak. Trzeba wszystkim wyjaśniać, że ja się przecież nie pcham na dół, ja tylko chcę, żeby na godziwych, ludzkich warunkach zarabiać tyle samo, ile zarabiałby facet, gdyby robił to samo, co ja.

R.14

A strata to przede wszystkim bardzo duże ograniczenie życia osobistego. Stałem się osobą publiczną, wszyscy na mnie patrzą, co robię, jak robię. Brakuje mi czasu dla własnej rodziny poprzez wyjazdy, spotkania, konferencje – to jednak zajmuje bardzo dużo czasu. Bardzo dużo pracuję w domu, a więc brakuje mi tego wolnego czasu również dla własnej rodziny. Bo mam charakter taki, że muszę być do każdej jednej rzeczy przygotowany, a na to potrzeba czasu. I bardziej nerwowo, co objawiam czasami utratą zdrowia. Jak już powiedziałem, życie związkowca nie jest usłane różami.

R.20

Czas działalności lidera i liderki związkowej ma charakter nielimitowany, a więc zdarzają się okresy spiętrzenia zadań, konieczności uczestniczenia w rozwiązywaniu różnego typu konfliktów, w negocjacjach czy udzielenia pilnej bieżącej pomocy w rozwiązywaniu ludzkich problemów. Możliwość dysponowania czasem wydaje się ściśle związana z sytuacją rodzinną, płcią i wsparciem, jakim w sferze życia rodzinnego, rodzicielskiego i małżeńskiego dysponuje jednostka. Jest to tym bardziej trudne, że pracy tej nie udaje się do końca zaplanować, ponieważ wpisane są w nią zdarzenia niespodziewane, a wymagające szybkiej i czasem długotrwałej interwencji. Do zwykłego rytmu pracy należą bieżące dyżury związkowe, ciągłe doksztalcanie i planowanie czasu na systemowe doskonalenie. Podwójne standardy w zakresie ról społecznych płci nie sprzyjają kobietom. W czasie przeprowadzonych 21 wywiadów, w tym z 13 mężczyznami, telefonem od rodziny badanie zostało przerwane tylko w wypadku wywiadu z kobietą. Duma z posiadania potomstwa oraz możliwości udzielenia mu pozytywnego przykładu i przekazu wartości dotyczącego pożyteczności angażowania się w sprawy publiczne jest już jednak udziałem zarówno lidererek, jak i liderów. Dodatkowym kosztem, jaki ponoszą kobiety działające w związkach zawodowych i stające w obronie kobiecych interesów, bywa też stygmat „wojującej feministki” i nieprzyjemności z tym związane. Brak zrozumienia dla działalności liderów i lidererek związkowych wiąże się także z możliwością narażenia się na szereg konfliktów międzyludzkich, w tym przede wszystkim tych związanych z niechęcią pracodawców i zarządzających w ich imieniu.

Na ostateczny **pozytywny bilans działalności** związkowej składają się przede wszystkim: odczuwana osobista satysfakcja i poczucie dobrego wypełniania przyjętej roli. Taki stan rzeczy ilustrują następujące wypowiedzi:

To znaczy tak – satysfakcja, jak się uda załatwić, że zostaje podpisana tam jakaś cenna umowa na gwarancje pracownicze. To jest wielka satysfakcja, że ochroni się miejsca pracy, że ludzie mają wypłaty. To są chyba takie największe. Z tych mniejszych – jeśli potrafi się obronić jakiegos pracownika, który sobie tam jakoś mniej radzi w życiu i tam mu się pomoże. Natomiast straty? Nie, no ja nie mam tam jakichś strat. Ja lubię nasze życie w związku i lubię działać.

R.8

Ona, oprócz takiej zwykłej radości, satysfakcji wynikającej z tego, że pomaga się innym i że są skutki tego, to powiem szczerze, co mi to daje. Daje mi to bardzo dużo satysfakcji, ale też ubogaca mnie wewnątrznie. Bo wskutek tego, że pomagam innym, to i zasób mojej wiedzy, czyli rozwój mnie samego, w sposób naturalny się przeprowadza, nie. Czyli automatycznie, ja, chcąc czy nie chcąc, a bardziej chcąc, w tym momencie staję się osobą no o szerszych horyzontach, bardziej ubogacącą zewnątrznie, przepraszam, wewnątrznie w kategoriach takich, powiedziałbym no, wiedzy, wiedzy i jeszcze raz wiedzy, sposobu komunikacji między ludźmi, czy nie zaciśnięcie się w takich swoich czterech ścianach, wyjście na zewnątrz właśnie i to jest takie, takie, chyba obopólna radość. Ja widzę w tym dużo, dużo pozytywów dla siebie i zadowolenia, i wzbogacenia siebie pod względem intelektualnym.

R.5

Straty poniesione ze względu na zaangażowanie w działalność związkową rekompensowane są zyskami w postaci zadowolenia z dobrze rozwiązanych problemów pracowniczych, pomocy udzielonej konkretnym ludziom oraz z poczucia sprostania wyzwaniom. Być związkowcem to według lapidarnej definicji jednego z respondentów: „Czuć się potrzebnym i pomóc innym” (R.13). Z zyskami z tej roli jest więc związane nie tylko poznawanie ludzi i ich problemów, zróżnicowanego sposobu widzenia świata, ale też zdobywanie uznania dla swoich działań. Jest to także poszerzanie własnych umiejętności społecznych i technicznych oraz zmienianie siebie przez podejmowane działanie. Wypowiedzi respondentów pokazują, że społeczna aktywność ma w ich odczuciu sens, pozwala poznawać nowych ludzi, budować więzi i czuć się potrzebnym, i to niezależnie od typu organizacji związkowej oraz opcji ideologicznej z nią związanej czy własnej płci. Jest to zatem możliwość zarówno pomagania innym, jak i doskonalenia siebie oraz nabierania pewnego dystansu do własnych trudności i problemów życiowych. Na uzyskiwaną satysfakcję i pozytywny bilans własnej aktywności składa się więc szereg mniejszych radości, w tym zwłaszcza możliwość artykułowania odczuwanych potrzeb, wsłuchiwanie się w potrzeby innych i udzielania im wsparcia w ramach możliwości. Najbardziej zaangażowani liderzy i liderki zyskują też większe zaufanie i szacunek wielu pracowników, choć, oczywiście, nie wszystkich...

4.1.1. Branża górnicza – refleksje końcowe

Wśród respondentów w sektorze górniczym motywacje kobiece i męskie nie różnią się pod względem treściowym, podobnie jak motywy zakładania organi-

zacji związkowych. We wskazywanych przez liderki i liderów związkowych priorytetach działalności związkowej w branży górniczej można zobaczyć pewne różnice rozłożenia akcentów, a nie wyraźnie odmienne stanowiska. Zauważyć trzeba jednak, że liderki w swoich wypowiedziach akcentowały większy nacisk na konsolidację ruchu związkowego i łączące się z tym zwiększenie wspólnoty i mocy oddziaływania. Działaczki i działacze wykorzystują też w swojej działalności związkowej podobny zakres umiejętności i podobnie oceniają swoje sukcesy. Miarą sukcesu jest więc nie tylko rozwiązywanie problemów pracowniczych, ale także zaufanie członków wyrażające się powierzeniem określonej funkcji.

Postrzeganie trudności kobiecych działań w ruchu związkowym i na rynku pracy dzieli wypowiedzi liderów i liderek – same kobiety podawały szerszy wachlarz problemów ich dotyczących. Wśród ogółu działaczy związkowych branży górniczej można zaobserwować podejście uniwersalistyczne do kwestii pracowniczych, co powoduje ignorowanie specyficznie kobiecych problemów. Mężczyźni biorący udział w badaniach nie dostrzegali potrzeby monitorowania równości płac oraz, z reguły, ignorowali nierówności wynikające z przekonań mentalnych. Czasami respondenci zauważali więc istniejące nierówności płci, w tym te związane z większym obciążeniem kobiet obowiązkami domowymi i trudnościami aktywności w życiu publicznym, ale uznawali je za nieuniknione i ogólnie funkcjonalne, co obrazuje traktowanie równości płci jako pustego sloganu. Można też zauważyć wspólny udział obu płci w uleganiu przemocy symbolicznej i w reprodukowaniu męskiej dominacji w ruchu związkowym branży górniczej. Struktury kobiece w ruchu związkowym w analizowanych przypadkach były zdecydowanie mocniejsze w województwie śląskim, gdzie przybrały głównie kształt ZZK. Taki stan rzeczy, jak można przypuszczać, przyczynił się także do widocznej w wypowiedziach osób badanych z tego sektora większej wrażliwości na kwestie płci w tym województwie. Liderki z obu województw spostrzegały jednak szerszy wachlarz kobiecych trudności pracowniczych i związkowych niż ich związkowi koledzy, a dodatkowo też same je odczuwały, co oczywiście nie jest dane mężczyznom. Kobiety mają zatem własne doświadczenia w zakresie indywidualnych strategii zmagania się ze sprzecznościami pełnionych ról w sferze prywatnej i publicznej czy w zakresie wykonywania poszerzonego zakresu zadań o stereotypowo związane z kobiecością wymiary porządkowe lub usługowe na tych samych stanowiskach. Każda z płci odmiennie doświadcza więc nałożonych przez tradycję i kulturę obowiązków oraz, nie zawsze w pełni uświadomionych, odrębnych oczekiwań. W tym sensie w zakładzie pracy nie jest zatrudniona uniwersalna osoba, ale posiadający konkretną płeć – pracownik i pracownica. Płeć ma zatem ciągle znaczenie zarówno dla funkcjonowania w kopalni, jak i w strukturach związkowych, wiążąc się z zakresem pożądanych zadań, standardów ich wykonania czy możliwości działania i zyskiwania akceptacji.

4.2. Branże sfeminizowane – handel i przemysł lekki

Do branż zdominowanych przez zatrudnienie kobiet należą: handel i przemysł lekki, a dodatkowo, mają one podobny stosunkowo niski poziom złożoności pracy i otrzymywanych wynagrodzeń – a stąd ich wybór do badań. W przypadku handlu starałam się skoncentrować na osobach działających w związkach zawodowych sklepów wielkopowierzchniowych, należących do sieci handlowych wielkich ponadnarodowych korporacji, ale to okazało się wykonalne jedynie w województwie śląskim, a nie powiodło się w województwie łódzkim ze względu na niższy poziom uzwiązkowienia i mniejszą liczbę tego typu placówek z dłuższym stażem. Przy analizie przemysłu lekkiego zdecydowałam się skoncentrować na związkowcach działających w przemyśle włókienniczym i odzieżowym, ale z uwagi na trudności w dotarciu do większej liczby respondentów poszerzyłam analizę o wywiad z osobą z przemysłu mleczarskiego, gdzie również przeważają liczbowo kobiety. Dzięki temu udało mi się uzyskać symetryczną próbę związkowców branży przemysłu lekkiego z obu województw. Badania dotyczące działaczy z branży przemysłu lekkiego i handlu zostały dla przejrzystości prezentacji wyników omówione odrębnie.

4.2.1. Handel

Branża handlu należy do najbardziej sfeminizowanych miejsc pracy, które stały się też w III RP znane z nagłośnionych medialnie naruszeń praw pracowniczych. W celu niepowtarzania przedstawionych we wcześniejszych rozdziałach kategorii odpowiedzi respondentów tutaj w analizie tej branży zdecydowałam się skoncentrować jedynie na syntetycznym scharakteryzowaniu występujących w niej specyficznych problemów pracowniczych, ze szczególnym uwzględnieniem tych dotyczących kobiet, oraz na problemach różnic związkowego funkcjonowania płci. Wywiady przeprowadzono z 18 działaczami związkowymi, w tym z 4 mężczyznami i 14 kobietami. Zamierzano porównać problemy pracownicze w sektorze handlu w województwie śląskim i łódzkim, ale okazało się, że niski poziom uzwiązkowienia w tym drugim rejonie w zasadzie to uniemożliwia. Przeprowadzono więc 14 wywiadów w prywatnym sektorze reprezentowanym przez ponadnarodowe korporacje w województwie śląskim oraz 4 w łódzkim, w tym tylko 1 w sektorze prywatnym, 2 w sektorze spółdzielczym i 1 z osobą reprezentującą dział rozwoju NSZZ „Solidarność”. Liderzy związkowi działający w handlu (bez względu na płeć) są młodszy od tych z branży górniczej, z SK NSZZ „Solidarność” czy z KK OPZZ. Wiek tej kategorii związ-

kowców biorących udział w badaniach rozkładał się następująco: 7 osób miało od 40 do 49 lat, 5 – od 30 do 39 lat, 2 – od 20 do 29 lat, 3 – od 50 do 59 lat i 1 – powyżej 60 lat. Staż pracy związkowców był następujący: 5 respondentów pracowało powyżej 25 lat oraz też 5 respondentów – od 6 do 10 lat, 3 osoby – od 21 do 25 lat, 2 – od 11 do 15 lat, 1 osoba – od 16 do 20 lat oraz 2 respondentów – od roku do 5 lat. Dominowali badani z wykształceniem średnim – 10, z wykształceniem wyższym zawodowym było 5, z wyższym magisterskim – 1 respondent, a z zawodowym – 2. Zróżnicowany był stan cywilny liderów związkowych, bo było wśród nich 8 osób w związkach małżeńskich, 5 osób stanu wolnego, 2 owdowiały, a 3 były rozwiedzione. W zakresie posiadania potomstwa odnotowano, że 5 respondentów miało jedno dziecko, 6 – dwoje, 2 – troje lub więcej, a 5 osób było bezdzietnych. Dwie z liderki związkowych należały do pozarządowej organizacji kobiecej: w jednym wypadku było to Stowarzyszenie Aktywne Kobiety, a w drugim – organizacja nieformalna, której nazwy respondentka nie podała.

Cechą charakterystyczną wywiadów przeprowadzanych w branży handlu w sektorze prywatnym były: strach i obawy towarzyszące respondentom. Te obawy dzięki dobrej współpracy z centralami związkowymi przezwyciężono na tyle, że udało się przeprowadzić obszernie wywiady, choć z reguły spotkania odbywały się poza siedzibą organizacji związkowej i poza miejscem pracy. Respondenci twierdzili, że wolą umówić się poza zakładową siedzibą związkową i firmą, ponieważ w niej czują się inwigilowani czy co najmniej narażeni na niekorzystny klimat dla ich działań związany z ciągłym monitoringiem mającym wychwytywać ich potencjalne słabości.

Motywy działalności związkowej w sekcji handlu są analogiczne do tych w strukturach kobiecych, a więc można tu odnaleźć zaangażowanie o **charakterze przedmiotowym, sieciowym, osobowościowym, ideowym czy mechanicznym**. Uwagę zwraca nakładający się charakter motywów, co dobrze pokazuje następująca wypowiedź:

To znaczy, ja w związkach działałam już wcześniej, w poprzedniej pracy działałam w związkach i to był Związek Nauczycielstwa Polskiego, i pracowałam tam w charakterze sprzątaczkii w szkole, i byłam tam przewodniczącą Związku Nauczycielstwa Polskiego pracowników tych gospodarczych. Tak że tam działałam, ale to zupełnie inne związki niż te, które mamy tutaj w Tesco. Były to związki, z którymi dyrekcja się liczyła, były to związki uznawane, więc wiadomo, że też rodowód tych związków jest zupełnie inny niż tych. Więc to były zupełnie dwa różne związki. A poza tym powiem szczerze, mój tata działał w związkach, a myślę, że to się wynosi też i z domu, prawda? Tę chęć działania i każdy nas widzi, że wtedy coś można zrobić. [...] To znaczy, na pewno z doświadczenia, a poza tym przeszłam tutaj do Tesco, niewątpliwie do Tesco przyszłam

dzięki Elżbiecie..., więc poniekąd tak przyglądałam się temu, co Elżbieta robi, a też temu, jak ona się zmienia. Bo na pewno wcześniej była inną kobietą, a działając w tych związkach, bo to już było po tych strajkach itd., była zupełnie inną osobą i na pewno jakimś autorytetem dla mnie, dla kobiety też była.

R.5²

W przytoczonej wypowiedzi wyraźnie zauważalne są motywy osobowościowe, sieciowe czy przedmiotowe, związane z wrażliwością na krzywdę i deficyty sprawiedliwości. Widoczna jest również kwestia **uczenia się poprzez działanie**, a więc zdobywania doświadczenia w działalności publicznej, utwierdzania się w możliwości podjęcia takiej drogi i sprawdzania się w niej. Szczególnie istotne i wielokrotnie przywoływane wydaje się też tutaj **znaczenie oddziaływania liderek** związkowych, które podejmują wysiłek zakładania organizacji związkowych. Widać bliskie relacje z przywódczyniami wyrażające się odwoływaniem się do „Elżbiety” czy „Marysi” jako osób powszechnie znanych. Dzięki determinacji tych konkretnych osób taka działalność związkowa w prywatnym sektorze handlu jest w ogóle rozpoczynana. Powstawanie związków zawodowych w tym sektorze można tu, w świetle wypowiedzi badanych, a także wcześniejszych badań socjologicznych (P. OSTROWSKI, 2009), uznać za rodzaj heroizmu czy wykazania się odwagą cywilną i osobistymi umiejętnościami organizacyjnymi. Zakładanie organizacji związkowych wiąże się z narażeniem się nie tylko na niechęć zarządzających, ale ze zwiększeniem prawdopodobieństwa utraty pracy, a więc w tym sensie jest to często akt desperacji i postawienia wszystkiego na „jedną kartę”. Jedna z respondentek zdecydowała się zatem na takie działania wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego, przewidując potencjalną możliwość zwolnienia i mając alternatywne źródło utrzymania, ale w jej wypadku założenie organizacji powiodło się i pracuje ona nadal. Determinacja innej liderki i zdecydowane dążenie do założenia organizacji związkowej wiązały się z kolei z nieprzestrzeganiem warunków bhp, ze złymi stosunkami międzyludzkimi i z osobistym doświadczeniem mobbingu. Dramatycznie opisywane początki zakładania organizacji związkowych pojawiły się też w wielu innych wypowiedziach osób biorących udział w badaniu z branży handlu.

Problemem jest zarówno zakładanie organizacji związkowych, uruchamianie ich działania, a więc wiążąca się z tym walka o dostęp do własnych pomieszczeń czy możliwości korzystania z mediów, jak i troszczenie się o brak **dyskryminacji ze względu na przynależność związkową**. Dyskryminacja dotycząca przynależności związkowej ma bowiem charakter powszechny i dotyczy trudności z: otrzymaniem umowy na czas nieokreślony, umowy o zatrudnienie

² W celu skrócenia analiz cytuję tylko jedną wypowiedź respondentów z branż sfeminizowanych dla zilustrowania każdej kategorii odpowiedzi, choć bogaty materiał badawczy pozwoliłby też na większą ich liczbę.

na pełnym etacie, otrzymaniem premii, awansu czy korzystnych grafików pracy lub nadgodzin. Kwestie te opisywane były w zasadzie przez niemal wszystkich respondentów, a zatem można sądzić, że stanowią poważny problem. Często pomijani w awansowaniu są też, zdaniem respondentów, przychylni im i pracownikom kierownicy. Biorący udział w badaniach mocno podkreślali jednak fakt, że chociaż w szeregach związkowców w prywatnym sektorze wielkopowierzchniowego handlu dominują pracownicy szeregowi, to korzyści z działań związków zawodowych mogą odnosić wszyscy, w tym kierownicy, którzy dzięki temu mają pełną możliwość respektowania przepisów bhp. Warto tu przytoczyć charakterystyczną wypowiedź o dyskryminacji ze względu na przynależność związkową:

Nie ma czegoś takiego, że pracodawca mówi, że nie powinno się zapisywać, aczkolwiek po założeniu związku wiem, że byliśmy... i naciski na nas były, szykanowani byliśmy. Nie były osoby awansowane. W tej chwili też jest taki nacisk, bo w niektórych marketach jest tak, że pracodawca mówi: możesz startować na kierownika, na te indywidualne szkolenia, aczkolwiek musisz się wypisać z związków, czyli z naszych związków. Jest parcie na to, żeby związki zlikwidować, tym bardziej związki, które są niewygodne dla pracodawców, prawda? Na pewno nie ma takiego nacisku na Solidarność i wiem o tym bardzo dobrze. Jest nacisk na inne związki, w których się mówi. Ja miałam związek w Belsku, gdzie ofen mówiono, że należysz do związku, to nie będziesz robił nadgodzin, tego nie dostaniesz, bo to Ci niepotrzebne, skoro składkę płacisz i tam część ludzi się wypisało z tego względu, że mają rodziny, muszą zarobić na te rodziny.

R.6

Przytoczony głos powołuje się na informacje wprost uzależniające otrzymanie stanowiska od rezygnacji z działalności związkowej. Wiele wypowiedzi wskazuje jednak na stosowanie „niedomówień” czy – jak można to określić w terminologii P. Bourdieu – na odwoływanie się do przemocy symbolicznej. Często więc trudno udowodnić, że brak przyjaznych warunków do awansu czy możliwości uzyskania wyższych wynagrodzeń jest bezwzględnie uzależniony od przynależności związkowej. Powtarzające się systematycznie w wypowiedziach respondentów skargi na przypadki utrudnień dla osób należących do związków zawodowych podają jednak w wątpliwość brak znaczenia tej przynależności dla traktowania pracowników przez zarządzających. Wyraźnie widoczne jest też stosowanie autokratycznego stylu kierowania z odwoływaniem się niemal wyłącznie do sankcji negatywnych. W tym kontekście za istotne osiągnięcie związków zawodowych w tej branży była zatem uznawana poprawa relacji międzyludzkich i przynajmniej deklaratywne podmiotowe podejście kierowników

do pracowników, bo podejścia pogardliwe czy wręcz wulgarne były przytaczane jako ciągle często występujące.

W województwie śląskim próbę badawczą tworzyli liderki i liderzy związkowi działających w sektorze handlu wielkopowierzchniowego ponadnarodowych korporacji, ale ten zabieg nie udał się już w wypadku województwa łódzkiego, gdzie uzwiązkowienie jest niższe, podobnie jak liczba dłużej funkcjonujących hipermarketów. Próbę badawczą z województwa łódzkiego mogłam więc stworzyć tylko, dobierając związkowców także reprezentujących sektor spółdzielczy. Podczas porównywania charakteru aktywności liderów z sektora prywatnego i spółdzielczego moją uwagę zwróciły przede wszystkim pewne odrębności cechujące ich motywacje do działalności związkowej. W zakresie motywacji do aktywności związkowej w sektorze spółdzielczym, w przeciwieństwie do sektora prywatnego, typowe okazały się zatem motywacje o charakterze mechanicznym, co ilustruje wypowiedź:

Po prostu, skończyła się kadencja byłej przewodniczącej. Były wybory. Zostałam jednogłośnie wybrana, na co się zgodziłam. Motywacje..., no może żadnych nie miałam. Nawet bym powiedziała, że nie widziałabym się w tym, ale tak się stało, jak się stało. Zadecydowałam, no i jestem.

R.15

W kontekście tej wypowiedzi widać też pewien mechanizm podejmowania działalności związkowej „**pomimo woli**”, niejako pod presją logiki sytuacji, a nie w pełni z własnego wyboru. Bardzo wyraźnie zauważalna więc tu jest odmienność sytuacji wyjściowej do działalności związkowej w zależności od sektora własności. Bezpośrednią przyczyną są także czasem błędy zarządzających i nieprzyjazne stosunki między szeregowymi pracownikami a kierownictwem, co pobudza chęć zmiany takiego stanu rzeczy.

Priorytety działań związkowych wskazywane bez względu na formę własności to: ochrona pracowników przed nieprzyjaznym traktowaniem czy zwolnieniem oraz troska o warunki płacy i pracy. Pokazuje to następująca wypowiedź:

Podstawową sprawą jest ochrona miejsc pracy, zmiana warunków naszej pracy i godziwe wynagrodzenie, bo z tym to bywa różnie. Obecnie największą zmartwieniem i równocześnie największym pochłaniaczem czasu jest walka o podwyżki. Kwestia pracy na niepełny etat, i to nawet u pracowników z bardzo długim stażem. To jest nasz główny problem i postulat, o który walczymy w tej chwili.

R.13

Wypowiedzi osób biorących udział w badaniach wskazują jednak, że troska o warunki pracy i płacy ma różny charakter w zależności od typu własności.

W sektorze prywatnego handlu wielkopowierzchniowego do priorytetów działań związkowych dochodzi więc, jak widać to w cytowanej wypowiedzi, troska o kwestie bardziej zasadnicze, w tym przede wszystkim zmiany warunków zatrudnienia tak, aby miało ono charakter pełnoetatowy i wiązało się z umową na czas nieokreślony. W literaturze przedmiotu stosuje się określenie *Junk Job* (czy *McJob*) na opisanie pracy, która jest wykonywana między innymi przez szeregowych pracowników w hipermarketach (W. KOZEK, J. KUBISA, P. OSTROWSKI, 2005). Jest to zatem praca wymagająca jedynie niewielkich kwalifikacji, o niskim stopniu złożoności, łatwo przy jej wykonywaniu zastąpić pracownika innym i jest nisko opłacana, a stąd nazywana też „śmieciową”. Osoby biorące udział w badaniach stosowały jednak określenie „śmieciowe umowy” i wskazywały, że sedno problemu tkwi w samym charakterze zatrudnienia, które nie wiąże się z zapewnieniem jego trwałości ani godziwości wynagrodzenia. Z wypowiedzi badanych wynika też, że brak zatrudnienia w wymiarze całego etatu jest bardziej popularny w niektórych sieciach handlowych, co można wiązać ze stosowaną w nich ogólną polityką zatrudnienia, która dodatkowo ewoluuje w czasie. Olbrzymim problemem w tym sektorze są zatem **warunki zatrudnienia**, z którymi bezpośrednio łączą się bardzo niskie płace pracowników pomimo wielkości zysków wielkich ponadnarodowych korporacji z działalności ich firm w obu województwach. Szczególną uwagę warto tu zwrócić na zatrudnianie na niepełny etat i na skutki tego stanu rzeczy w postaci istotnych trudności w wypadku zwolnienia z pracy i uzyskania statusu osoby bezrobotnej. Zgodnie z polskim prawem zasiłek przysługuje osobie bezrobotnej, gdy spełni ona szereg warunków, w tym gdy może wykazać, że w okresie 18 miesięcy przed rejestracją w Urzędzie Pracy pracowała przez co najmniej 365 dni i osiągała w tym czasie co najmniej minimalne wynagrodzenie, od którego istniał obowiązek odprowadzania składki na Fundusz Pracy (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r., art. 71). Można jednak pracować przez kilka lat w hipermarkecie, będąc zatrudnionym na niepełny etat, i nie osiągać, bez dodatkowego dopracowania do całości etatu, wymaganej do otrzymania zasiłku dla bezrobotnych minimalnej kwoty wynagrodzenia. Taki stan rzeczy nie służy zabezpieczeniu finansowemu pracowników na wypadek zwolnienia i pokazuje pewną kontrowersyjność związaną z zatrudnieniem na niepełnym etacie. Dodatkowo, taki charakter zatrudnienia skutkuje bardzo niskimi świadczeniami emerytalnymi, a więc generuje dalsze, choć odsunięte w czasie problemy. Charakter zatrudnienia wiąże się ponadto ze stopniem prawdopodobieństwa uczestnictwa w ruchu związkowym, bo zarówno zatrudnieni na czas określony, jak i niepełnoetatowo boją się przynależności do związków zawodowych jako narażających na niechęć ze strony pracodawców, co jednak, paradoksalnie, czyni ich sytuację jeszcze gorszą. Podobnych problemów doświadczają też zatrudnieni nie przez firmę macierzystą, ale przez agencje pracy tymczasowej.

Bezpośrednio z priorytetami działalności związkowej powiązane są **podstawowe problemy pracowników** w sektorze handlu wielkopowierzchniowego, które dotyczą właśnie warunków płacy i pracy. Pokazują to wypowiedzi z obu województw, przykładowo:

Powiem Pani szczerze, że tak – począwszy od finansowych, bo są ludzie, którzy yyy... nie da ktoś wiary, bo, bo mówię, no są ludzie, którzy jak się weźmie dochody yyy... dochody netto na rodzinę, którzy składają wnioski na fundusz socjalny, o wsparcie jednorazowe bądź pomoc..., pomoc finansową itd. Są ludzie tacy, którzy mają yyy... dochody w granicach 240 złotych brutto na osobę. Czyli, to są nasze dochody, które wpływają. Od tego odchodzi jeszcze yyy... wiadomo: wyżywienie, opłaty, yyy... ubezpieczenia mieszkania, opłaty mieszkaniowe, czynszowe etc., etc. I zastanawiam się, jak można w ogóle yyy... z takiego dochodu żyć. Czyli, od takich typowo finansowych, poprzez takie, takie związane, że ktoś się nie dogaduje na, na jakimś poziomie czy z kolegą, czy yyy... czy z kierownikiem, czy z dyrektorem danej firmy. No mówię, ile ludzi, tyle jest problemów.

R.16

Jak wynika z wypowiedzi respondentów, warunki zatrudnienia nakładają się na niski poziom osiąganych wynagrodzeń. Większość zatrudnionych w hipermarketach to kobiety, a więc mamy tu do czynienia z **feminizacją biedy**. Biorące udział w badaniach działaczki związkowe sektora handlu zapytane jednak wprost, czy czują się dyskryminowane ze względu na płeć, odpowiadały negatywnie, chociaż jednocześnie często dodawały, że mężczyźni na takich warunkach pracy i płacy w ich hipermarketach pracować raczej nie chcą. Dodatkowo, można tu zauważyć pewną segmentację ról pracowniczych, a zatem pracownikami kas są z reguły kobiety, a ochrony raczej mężczyźni.

W zakresie rozumienia kobiecych problemów pracowniczych respondenci dzielą się na tych postrzegających wynagrodzenia jako **niezróżnicowane lub zróżnicowane ze względu na płeć**, co ilustrują następujące odmienne wypowiedzi:

Tak jak mówię, jeżeli chodzi o zarobki, to zarobki są szacowane przez nas dla wszystkich pracowników, nie tylko dla kobiet, ale także dla mężczyzn. To jest tak naprawdę negocjacje raz w roku, więc co mogą powiedzieć. Raz w roku spotykamy się i ustalamy te podwyżki, nie ma jakichś indywidualnych podwyżek dla pracowników specjalnie.

R.7

Jest problem, bo dlaczego jest praktycznie sto procent kasjerek? Mniej opłacalne. Są jeszcze działły, tzw. lady, gdzie jest mniej płacone, ale tam też pracują prawie same panie. Panowie pracują już na stanowiskach takich trochę lepiej opłacanych, czyli magazynier techniczny, bo tam się płaci trochę więcej, piekarnia, prędzej się awansuje pana jak panią. To jest wszędzie chyba i ciężko coś z tym zrobić.

R.6

Pierwsza z zacytowanych wypowiedzi pokazuje więc brak postrzegania różnic zarobków w kontekście płci, prezentując dominujące podejście uniwersalistyczne. Druga wypowiedź obrazuje respondentów, zdecydowanie mniej licznych, dostrzegających pewną segmentację stanowisk i związanych z nimi wynagrodzeń także wewnątrz własnego zakładu pracy. Kobiety dominują zatem na stanowiskach obsługujących kasy, a mężczyźni w ochronie czy przy wykonywaniu niektórych typów prac w magazynie. Warto tutaj też zauważyć, że samo monitorowanie zakładowych wynagrodzeń, jak zauważali respondenci, nastrocza wielu trudności ze względu na ustawę o ochronie danych osobowych i nie ma systemowego charakteru, a wiedza na ten temat jest czerpana jedynie z nieformalnych danych przekazywanych przez samych pracowników. Biorący udział w badaniach liderzy wskazywali także coraz powszechniej obowiązującą w ich zakładach zasadę tzw. multiskillingu, czyli umiejętności bycia pracownikiem, który potrafi wykonywać prace na różnych stanowiskach szeregowych, a więc jest odpowiednio przeszkolony. Ten typ pracowników, zdaniem respondentów, ma obecnie możliwość otrzymania pracy na pełnym etacie, a osoby zatrudnione jako kasjerzy czy kasjerki często pracują w wymiarze niepełnym, co łączy się też z ich niższymi wynagrodzeniami.

Wśród podstawowych problemów pracowniczych kobiet podawano te związane z kwestią zdrowia, co obrazuje następująca wypowiedź:

No na pewno te wynagrodzenia, bo jednak kobiety dużo, dużo mniej zarabiają niż mężczyźni i na pewno płace to jest takie... Jeszcze warunki, jeśli chodzi w naszej branży, trochę się zmieniły dlatego, że kiedyś było inaczej, jak nie było związków zawodowych w naszej branży, to pracodawca wykorzystywał kobiety do maksimum. Ja pracowałam i wiem, co to znaczy i dosyć długo nas wykorzystywał po prostu i wtedy założyliśmy związki zawodowe, bo mieliśmy już tego dosyć, żeby np. dźwigać 50 kg czy 100 kg, aby więcej, aby dużo więcej. My tak musiałyśmy pracować, aż w końcu zostały założone związki zawodowe i wtedy, no niestety przepisy bhp itd., cała inspekcja pracy. Pracodawca się teraz boi, no i wręcz przeciwnie uczy pracowników, że nie można dźwigać, no takie różne przepisy bhp przestrzega. Dlatego że tam, gdzie te przepisy nie są przestrzegane, to są konsekwencje, np. zwolnienia kierowników, bo tam

Ci powie, że masz wyładować 120 kg, a możesz tylko podnieść 80 kg. Tak że to jest przestrzegane i związki zawodowe zwracają bardzo dużą uwagę na te przepisy, a gdzie nie są przestrzegane te przepisy, to, tak jak mówię, potem są konsekwencje, ktoś straci pracę itd., a kiedyś tego nie było.

R.8

Podstawowe znaczenie zdaje się tu mieć kwestia świadomości w zakresie zachowań szkodliwych dla zdrowia, wiedza o tym, jaki ciężar można podnosić i jak to robić. Problem świadomości praw pracowniczych oraz wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak podkreślali respondenci, był obecny od początku funkcjonowania sklepów wielkopowierzchniowych w Polsce. Można powiedzieć też, że zasadniczo, zdaniem badanych, w toku funkcjonowania III RP stan ten uległ poprawie, do czego przyczyniło się istotnie pojawienie się związków zawodowych na terenie poszczególnych sklepów i wypracowanie dzięki temu bardziej symetrycznych relacji pracodawcy – pracownicy oraz szczegółowych regulaminów pracy monitorowanych potem przez SIP i PIP. Osiągnięcia związkowców w hipermarketach funkcjonujących w Polsce mają wręcz symboliczny charakter, zarówno w kwestii podnoszenia świadomości praw pracowniczych, wypracowywania wewnętrznych regulaminów pracy, troski o fundusz socjalny rzeczywiście dostępny dla pracowników, jak i w zakresie poprawy relacji międzyludzkich, przestrzegania norm bhp czy podniesienia wynagrodzeń. Ważne jest tu też szerzenie wiedzy o regulaminie bhp, konsekwencjach zdrowotnych podnoszenia towarów ponad dopuszczone normy i wspieranie asertywności pracowników, by nie dali się pod presją autokratycznego kierownika czy szykan zmusić do działania nieregulaminowego.

Typowo kobiecy problem pracowniczy to także **kwestia godzenia obowiązków rodzinnych i domowych z tymi o charakterze zawodowym**, co bezpośrednio wiąże się z zagadnieniem czasu pracy. Ilustruje to następujący opis:

Pracodawca ma swój jakby grafik godzin pracy i chce się tego trzymać, a te godziny czasami są rzeczywiście bardzo niekorzystne i tu musimy powiedzieć, że 80% kobiet pracuje w godzinach popołudniowych, a ewentualnie w przedpołudniowych bardzo mało. Mało pracuje na rano, toteż wnosimy i wnioskujemy, żeby te zmiany były odpowiednie, np. od szóstej do drugiej. Pracodawca twierdzi, że to jest handel i handel się innymi prawami rządzi, i wtedy są takie godziny pracy, jakie są... kiedy są klienci. Aczkolwiek nie zawsze pokrywa się to z prawdą i pokazujemy, że w tych godzinach nie musiałyby być taka obsada, prawda? Że to naprawdę jest luka, że to można te godziny przesunąć, żeby te kobiety mogły inaczej pracować, ale ciężko jest.

R.6

Przytoczona wypowiedź pokazuje, że zasadnicze znaczenie ma tu przewidywalność czasu pracy, która jest podstawą dostosowania życia rodzinnego do zawodowego (np. możliwość odebrania potomstwa z przedszkola czy zapewnienia mu stosownej opieki). Jeśli pracownice zwracają się z tym problemem do związków zawodowych, to starają się one interweniować, aby pomóc w bardziej przyjaznym dla zainteresowanych zorganizowaniu czasu, ale i tak głos decydujący mają kierownicy, w gestii których leży przydzielenie odpowiedniej zmiany i określenie potencjalnych nadgodzin. Inny problem związany z czasem pracy to kwestia wolnych niedziel czy pracy w dni przedświąteczne, bo sposób jej rozwiązania wpływa na uzyskanie większej lub mniejszej ilości czasu spędzanego z rodziną. Dodatkowo, pojawiła się tu sprawa pracy nocnej i zagwarantowania wtedy podstawowego fizycznego bezpieczeństwa pracującym.

Problem **utrzymania pracy** po powrocie z urlopów macierzyńskich i wychowawczych w branży handlu dotyczy głównie lub wyłącznie kobiet. Chodzi przede wszystkim o powrót na to samo stanowisko, co pokazuje relacja respondenta:

[...] panie korzystają z tych urlopów macierzyńskich czy tam wychowawczych, ale powiem w ten sposób, że no, nie spotykamy się, żeby te panie nie miały do czego wracać i tutaj raczej, owszem. [...] po powrocie koleżanka dostała propozycję „nie do odrzucenia”, że po prostu już nie będzie kierownikiem magazynu, tylko idzie na halę sprzedaży jako sprzedawca, a jak nie, no to, no to się rozstajemy, tak? I tak to wyglądało. I to był taki przypadek, gdzie tutaj, no, myśmy oczywiście w jakimś sensie interweniowali, natomiast koleżanka się sama godziła na to, bo wiedziała, że tak naprawdę no to ta pani się jej pozbędzie, tak?

R.1

Respondenci zauważali więc w tym zakresie pewien problem, ale jego monitorowanie nie miało charakteru systemowego. Reakcje działaczy i działaczek związków zawodowych miały tu charakter interwencji indywidualnych w obronie konkretnych osób. Kwestia ta przez żadnego z respondentów nie została podniesiona jako warta rozpatrzenia i monitorowania w sposób długoterminowy czy w ramach całej sieci sklepów lub branży. Brakuje zatem wsparcia dla osób zajmujących się wychowywaniem małoletniego potomstwa, choć postrzega się tę kategorię pracowników jako szczególnie narażoną na zwolnienia. Jedna z respondentek podała też przykład obrony przed zwolnieniem pracownicy, która po poronieniu była na zwolnieniu lekarskim uznanym przez pracodawcę za zbyt długie, co spowodowało odwołanie się do sądu pracy. W tym sensie można powiedzieć, że kobiety są dodatkowo piętnowane za wydawanie na świat potomstwa, ponieważ nie sprzyja to ich stabilizacji zawodowej i ponoszą one dodatkowe koszty związane z wykonywaniem obowiązków rodzicielskich.

Ofiarą **molestowania seksualnego** może być każda z płci, ale w niniejszych badaniach respondenci stwierdzili, że spotkali się z tym zjawiskiem tylko w wypadku kobiet. Molestowanie seksualne jest stosunkowo rzadko ujawniane, tu można je zobrazować następującą wypowiedzią:

Mieliśmy też w zeszłym roku problem w pracy, wprowadzie koleżanka i tak odeszła, ale sprawa była w sądzie pracy, tam chodziło o mobbing, ale zaczęło się od nieudowodnionego molestowania, bo to trudno udowodnić. Ona pracowała na monitoringu i tam ją obłapywał jeden z detektywów w pomieszczeniu monitoringu, po kolanach. Że sobie nie pozwoliła, to później miała problemy. Usiłowano ją zwolnić. Była u nas. Są takie procedury antymobbingowe, była ta procedura wszczęta. No, w efekcie ona i tak odeszła z firmy, ale na takich warunkach, na jakich chciała.

R.14

Jak wynika z wypowiedzi, problem molestowania seksualnego nie jest łatwy do rozwiązania i bywa połączony z mobbingiem. Jest też ciągle traktowany jako ten o charakterze indywidualnym z uwagi na swój intymny charakter, ale równocześnie, zgodnie z prawem, to na pracodawcy leży obowiązek stworzenia warunków zapobiegających jego występowaniu czy interweniowania, kiedy się pomimo wszystko pojawi. Ofiary molestowania seksualnego ponoszą koszty psychiczne także ze względu na jego ujawnienie, ponieważ mogą się spotkać z pewną stygmatyzacją czy nieprzychylną opinią przynajmniej części swojego otoczenia, a więc pomoc związków zawodowych wydaje się z jednej strony szczególnie ważna, z drugiej – wymagająca taktu i dyplomacji, by nie nagłaśniać problemu bez potrzeby.

Kwestią również nie dotyczącą wyłącznie jednej płci jest **mobbing**, ale w analizowanych wypadkach jego ofiarami były niemal wyłącznie kobiety. Problem ten można tu zilustrować następującym przykładem:

Mobbing, ja byłam takim drastycznym przypadkiem, gdzie dyrektor z seniorem wydawali mi polecenia w różnych częściach sklepu, z jednego miejsca na drugie mnie odwoływano, krytyczne, ordynarne uwagi co do tego, że jestem beznadziejna i bez pojęcia, i bez głowy, i bez mózgu, i fotografowano co jakiś czas, na przykład dostawałam polecenie, komórką sfotografowano z godziną, z minutą, 20 min czy pół godziny na wykonanie pewnej pracy, przebudowę na przykład jakichś tam modułów, gdzie równocześnie przez polecającego mi tą pracę dyrektora po chwili byłam odwoływana w drugi koniec sklepu do zrobienia czegoś innego, a on po pół godzinie fotografował to, że nie zrobiłam czegoś, więc takich sytuacji jest mnóstwo. Mobbing jest, ogólnie to jest jak bułka z masłem, na

różne sposoby naprawdę, to chyba jest najgorsze dlatego, że to owocuje ciężkimi chorobami i ja po tej mojej sytuacji, po której się obroniłam, nie mogłam dojść do ładu, nie mogłam się dogadać, było coraz gorzej. Wreszcie napisałam do prezesa angielskiego z prośbą o pomoc, używając ich regulaminu, że regulamin zabrania mi wychodzić na zewnątrz, ale jednocześnie zależy mi, jestem długoletnim pracownikiem, zależy mi na tym, jak jest firma postrzegana na zewnątrz, i chcę załatwić tą sprawę wewnątrz firmy, i dyrektor został zwolniony wtedy. Różne sytuacje były i ja wtedy żeby, raz, że byłam wykończona, dwa, żeby mieć też atut do ewentualnej sprawy sądowej, poszłam na obserwację na dzienny oddział psychiatryczny, byłam na długim zwolnieniu i robię to ze wszystkimi pracownikami, którzy mają kłopoty. To są też z unijnych funduszy takie oddziały leczenia nerwicy i depresji, sposób na to, żeby się pozbierać, ale też na długie zwolnienie, na to, żeby zobaczyć, czy dam radę pracować w firmie, bo pracując w takich warunkach, to jest najgorsze, że to jest jak sekta, tak ma pani przerobione w głowie, że już pani nie może, to tak jak w związku takim chorym, że nie mogę już żyć, bo ktoś mnie leje, ale równocześnie nie mogę inaczej, bo nie wierzę, że ucieknę, że dam sobie radę, że mogę zacząć od nowa, no i to jest właśnie coś takiego, dlatego człowiekowi potrzebny jest czas, a na takiej terapii można to zrobić, bo człowiek przepracuje też inne swoje deficyty, niekoniecznie przepracuje, ale znajdzie je i zda sobie sprawę przynajmniej, czego nie chce.

R.14

Podejście do mobbingu zmieniło się w ostatnim dwudziestoleciu, zjawisko to zostało nazwane, zdefiniowane i wprowadzone do kodeksu pracy. W analizowanym wypadku cytowanej respondentki problem ten udało się pozytywnie rozwiązać. Jest to przykład konstruktywnego pokonania indywidualnych problemów pracowniczych związanych z doświadczaniem mobbingu, bo badana stała się później liderką pracowników i główną inicjatorką, a następnie przewodniczącą organizacji związkowej w swoim zakładzie. Socjolog amerykański D. Ostr (2007) dziwi się, że związki zawodowe w Polsce powstawały po 1989 roku w sektorze prywatnym na poziomie zakładowym z pewnym trudem czy opóźnieniem w stosunku do potrzeb. Uważam, że za jedną z przyczyn tego stanu rzeczy można uznać sfeminizowanie niektórych sprywatyzowanych branż, w tym przykładowo handlu, i brak tradycji kobiet w samodzielnym tworzeniu organizacji związkowych będących formą funkcjonowania publicznego. Tradycyjnie aktywność kobiet wiązała się przede wszystkim ze sferą prywatną, a jeżeli już podejmowały one pracę zawodową, to nie przyjmowały od razu najwyższych stanowisk kierowniczych, na których nawet współcześnie proporcjonalnej obecności płci brakuje (A. Ttkow, red., 2003). Dodatkowo, warto zauważyć, że tradycyjna socjalizacja płci jest ciągle odmienna i w wypadku kobiet

sprzyja orientowaniu ich zainteresowań raczej na sferę prywatną niż publiczną, kształtowaniu ich raczej jako osób uległych i podporządkowanych niż autonomicznych i pewnych siebie (E. GÓRNIKOWSKA-ZWOLAK, 2009). Takie podejście do budowania „właściwego” modelu kobiecości zostało jednak istotnie zakwestionowane przez rodzący się w III RP w latach 90. XX wieku ruch feministyczny.

Liderów sfeminizowanej branży handlu zapytano o **przyczyny mniejszego uczestnictwa kobiet w ruchu związkowym**. Z perspektywy swojej branży liderzy **nie dostrzegali jednak tego problemu**. Trudnością odczuwaną przez nich było raczej w ogóle powiększenie zakładowych organizacji związkowych, aby zwiększyć siłę ich oddziaływania. W tym zakresie respondenci z jednej strony zauważali, że dla biernego uczestnictwa w ruchu związkowym rodzina nie jest barierą, a z drugiej strony widzieli konieczność wsparcia kobiet zainteresowanych zaangażowaniem w działalność związkową, co ilustruje następująca wypowiedź:

Specyfika handlu, dlatego że w handlu to najwięcej kobiet pracuje. Tu już w ogóle, w firmie naszej i zresztą w innych też, w sieciach – kobiety. Mężczyźni to tutaj są w magazynach, tam, gdzie trzeba rzeczywiście, tam, mieć siłę taką męską i krzepę fizyczną taką, tak. A poza tym to mało jest, bardzo mało jest. No i w ochronie mamy jeszcze mężczyzn, tak. [...] Myślę, że nie, że tu nie ma żadnych podziałów płci, bo to nie ma nic do tego. Tutaj po prostu, jakieś idee, zrozumienie, po co to ta organizacja... przede wszystkim zrozumienie, po co ta organizacja. Ponieważ trzeba uświadamiać tym ludziom, że tak naprawdę organizacja jest po to, żeby ich reprezentować, ich interesy, bo sami sobie tego nie załatwią. Pracodawca pojedynczo nie będzie rozmawiał z pracownikiem, ale go, po prostu mówiąc, zignoruje, tak. Zlekceważy. W związku z tym, no niestety, organizacja jest już dla pracodawcy partnerem i musi podejmować te... rozmowy i musi podjąć dialog, w związku z tym te interesy w ten sposób jedynie ten pracownik może załatwić.

R.2

Respondenci, patrząc z perspektywy własnej branży, zauważali liczebną przewagę kobiet wśród członków, ale podkreślali równocześnie brak segmentacji pracy ze względu na płeć. W wypowiedziach można więc zauważyć uniwersalistyczne podejście do problemów pracowniczych i związkowych, co wyrażają określenia typu: „tu nie ma żadnych podziałów płci”. W samym języku respondentów występuje też raczej „pracownik”, pomimo zdecydowanego sfeminizowania branży, a nie pojawiło się w żadnym wywiadzie określenie „pracownice”, chociaż wymieniano „panie”, „kobiety” czy „kasjerki”. Osoby biorące udział w badaniu poproszono również o wskazanie sposobów ułatwiania kobietom angażowania się w działalność związkową. Odpowiedzi w tym zakresie odwołują się głównie do dobrego organizowania własnego czasu lub apelo-

wania o wsparcie przez najbliższych, czyli „babcie”, a potem także „mężów” lub „partnerów życiowych”. Wśród ciekawych określeń dotyczących pomocy adresowanej do pracownic zainteresowanych zaangażowaniem w działalność związkową znalazło się też „korzystanie z instytucji babci”, co wyraża wręcz symbolicznie niedostatek wsparcia instytucjonalnego i obciążenie obowiązkami opiekuńczymi głównie jednej płci.

W zakresie **dominacji mężczyzn w wyższych strukturach władz związkowych** respondenci przyznali, że nie patrzyli na ten problem z perspektywy płci i trudno jest im się do tego ustosunkować, na co wskazuje następujący przykład wypowiedzi:

Tego to nie wiadomo. Tak na dobrą sprawę, czy jakaś kobieta pełniła jakąś taką funkcję w związkach. Ale to też czy kobieta, czy mężczyzna, może jaki człowiek... Systematyczny, pracowity, dbający o innych, czy tylko patrzący na to, aby jego stołek był zawsze zajęty przez jego siedzenie. Ciężko jest coś na ten temat powiedzieć. Jestem jakoś tak nierozeznana w tym. Jedyna kobieta, jaką kojarzę z Solidarnością, to jest Walentynowicz. Dzięki niej to się zaczęło w sumie. No ale kto laury zebrał? To przecież ją z pracy zwolnili.

R.10

Respondenci z branży handlu dopiero po zadaniu im pytania zdawali się „odkrywać”, że rzeczywiście we władzach związkowych przeważają mężczyźni. Fakt ten po zastanowieniu tłumaczony był większą dyspozycyjnością tej płci, mniejszą wiarą kobiet we własne siły, innymi ich priorytetami czy większym zainteresowaniem posiadaniem władzy przez mężczyzn. Jest tu również wyraźne zauważalna różnica pomiędzy tymi działaczami, którzy funkcje swoje wykonują społecznie, a etatowymi działaczami, zwłaszcza na szczeblu ponadzakładowym. Wśród tych etatowych działaczy część biorących udział w badaniu osób z sekcji handlu dostrzegała dominację mężczyzn i dopowiadała, że to dopiero oni „mają czas na picie kawy”. Ale też dość ciekawe jest wyjaśnienie odwołujące się do różnic genderowych, które są związane z przypisywaniem dążenia do władzy i pieniędzy mężczyznom, a nie kobietom. Respondenci spostrzegali także pewne zmiany pokoleniowe i zwiększającą się świadomość kobiet w zakresie własnych praw.

Badani z tej branży **zanegowali także męską dominację** w strukturach wyższych władz związkowych, co pokazuje następująca opinia:

Nie, no, no. To jest znowu, mówię, stereotyp, który, który już nie raz dementowałem. Nie jest tak – zupełnie. Jakbym porównał, to plus minus, może niewielka przewaga jest mężczyzn w tych strukturach, ale yyy... tak samo, mamy bardzo dużo kobiet i też są na stanowiskach wysokich.

R.16

Jednak dane statystyczne analizy składu najwyższych struktur organizacyjnych władz wszystkich reprezentatywnych związków zawodowych na szczeblu centralnym pod kątem płci nie pozostawiają wątpliwości, że mężczyźni w nich zdecydowanie dominują. Wypowiedzi negujące to zjawisko można więc łączyć z chęcią wyparcia go ze świadomości. Można tu również ponownie odwołać się do P. Bourdieu i zauważyć, że przemoc symboliczna ma „niewidzialny charakter”, a zatem jej spostrzeżenie wymaga pewnego dystansu i świadomej koncentracji uwagi na problemie.

Respondenci zapytani o **potrzebę funkcjonowania sekcji lub komisji kobiecych** byli dość mocno spolaryzowani – część uważała je za zbędne, głównie ze względu na sfeminizowanie branży, a część za potrzebne z uwagi na wsparcie, jakiego mogą dostarczać. Trzeci typ odpowiedzi wiązał się z kolei z brakiem wiedzy o ich istnieniu. Wszystkie trzy podstawowe rodzaje można tu przytoczyć:

Myślę, że nie. Myślę, że działająca yyy... Komisja Rewizyjna przy związkach zawodowych jest wystarczająca. Bo im więcej osób, tym więcej zdań. Tak że myślę, że wystarczy ta jedna komisja, chyba, żeby się coś działo, coś trzeba by było może, no nie wiem, czy rozwiązać związki, czy coś sprzedać, no to wtedy może, żeby yyy... jakieś bezpośrednio niezwiązane ze związkami jakieś osoby mogłyby tworzyć następną komisję. Ale tak, to nie widzę potrzeby, żeby działało kilka tam komisji czy sekcji, żeby to... no.

R.17

Jak najbardziej wszystkie formy działania mające na celu poprawę statusu kobiet są działaniami jak najbardziej niezbędnymi. Wiele kobiet sobie nie zdaje sprawy, jakie kobiety mają prawa, jesteśmy krajem, w którym ta rola kobiety, matki, nawet nie jest stereotypem, tylko dalej sobie funkcjonuje. Wszelkie działania zmieniające świadomość kobiet co do swoich praw są jak najbardziej zasadne. Poza tym kobieta zawsze lepiej zrozumie drugą kobietę, są sprawy, o których boimy czy nawet wstydzimy się mówić mężczyznom.

R.13

Sekcje i tak istnieją, przeważnie sekcje branżowe istnieją, ale jeśli by istniały formacje skupiające się tylko na kobietach, na pewno by to nie zaszkodziło. Pytanie tylko, czy kiedykolwiek takie coś zorganizują, bo póki co, to szerzą takie informacje dotyczące praw kobiet ogólnie, nie rozgraniczają, że w tym pokoju będą siedzieć mężczyźni, a w tym pokoju będziemy mówić kobietom, jakie są wspaniałe. Raczej jak jesteś związkowcem, to jesteś przede wszystkim związkowcem, a później dopiero kobietą i mężczyzną.

R.10

Aprobata rozmawiania o sprawach kobiet w ich własnym gronie wyrażała się pozytywną oceną kobiecych sekcji czy komisji, ale jej brak nie negował tu takiej możliwości, bo środowisko i tak jest sfeminizowane. **Pewne zdziwienie budzi jednak brak wiedzy o tym, że takie komisje i sekcje funkcjonują w obu typach reprezentatywnych związków zawodowych.** Zdziwienie to powiększają jeszcze uwagi respondentów, że struktury takie mogłyby być pomocne w poszerzeniu świadomości kobiecych praw, walczeniu z negatywnymi stereotypami oraz promowaniu równości płci. W jednej z przytoczonych wypowiedzi widać też wyraźnie odwołanie się przede wszystkim do bycia związkowcem (nie związkownicą), a dopiero później kobietą, a więc jest to jakby świadome podporządkowanie relacji ról i wskazanie dominującej tożsamości, przy czym podejście to powtarza się także w innych wypowiedziach. Język, który dominuje, jest też pozbawiony wrażliwości genderowej, a zatem same kobiety mówiły o sobie jako o „członku” czy „przewodniczącym”, czyli androcentryczność języka jest tu powszechna.

W zakresie **równości płci** respondenci, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, zauważali jej społeczną wagę i nikt, przynajmniej deklaratywnie, nie negował jej potrzeby. Była ona rozumiana jako równość praw, szans czy dzielenia się obowiązkami. Charakterystyczne w tym definiowaniu wydają się częste odniesienia do codziennego życia, co ilustruje następująca wypowiedź:

Dla mnie przede wszystkim możliwość zarabiania tyle samo przy wykonywaniu tej samej pracy. Jeżeli chodzi o dom, to dzielenie się obowiązkami. Jeżeli ja powiem: „kochanie, proszę cię, ugotuj obiad”, to mąż nie będzie się krzywił, bo to ty powinnaś gotować, tylko oczywiście zrobi to. Przede wszystkim dzielenie się wszystkim, czy z tą drugą połową, czy w związkach, nie, że mężczyznom będziemy wyznaczać tam lepsze, ciekawsze, bardziej interesujące sfery, a kobietom będziemy dawać coś gorszego. To nie może działać oczywiście w drugą stronę, bo są instytucje, w których tylko i wyłącznie preferowane są kobiety, gdzie mężczyzna jest traktowany gorzej. Przede wszystkim baczenie, czy nikomu się nie dzieje krzywda, czy na pewno traktujemy wszystkich jednakowo. Nie da się wszystkich jednakowo traktować, nie jesteśmy maszynami, które wyglądają tak samo, ale żeby nie popadać w skrajności, bo to nigdy dobrze nie będzie wróżyło i związkom, i rządowi, i pracodawcy. Żeby kobieta nie była lekceważona za wyrażanie własnych opinii. Na takiej zasadzie się to powinno odbywać.

R.10

W wypowiedziach respondentów daje się zauważyć traktowanie równości płci jako tego stanu, do którego powinno się zmierzać, bo oceniany jest jako korzystny. Drogą do jego tworzenia jest w tym ujęciu głównie współ-

praca w godzeniu obowiązków na poziomie rodziny. W tym sensie można powiedzieć, że równość jest traktowana jako kwestia dobrej woli i wzajemnego zrozumienia w relacjach małżeńskich, a więc perspektywa stosunków małżeńskich i rodzinnych jawi się tutaj jako ściśle powiązana z możliwymi perspektywami zawodowymi. W obrębie równości płci rozważany jest jednak też problem równych zarobków, możliwości awansu, znalezienia czasu na indywidualny rozwój czy zajmowania się własnymi zainteresowaniami. Łączą się z tym również czasami konstatacje, że jest to stan nieosiągalny, co pociąga za sobą także pytania i wątpliwości respondentów, na ile równość jest w ogóle możliwa do zrealizowania.

Respondenci, poproszeni o wymienienie organizacji czy stowarzyszeń kobiecych działających w Polsce, wskazali: Ligę Kobiet Polskich, Partię Kobiet, Stowarzyszenie Aktywne Kobiety, Koalicję Karat, Kongres Kobiet, ale także Avon, ZNP lub „frakcje kobiet” w NSZZ „Solidarność”, Sekcję Kobiet NSZZ „Solidarność”. Część badanych nie potrafiła wymienić takich organizacji i mówiła przykładowo:

Nie wiem, coś tam jest przeciwko rakowi czy coś z Avonu, zdaje się, tylko to pamiętam, ja się tym nie zajmuję, więc nie wiem.

R.12

Poziom zainteresowania i wiedzy o różnych organizacjach kobiecych nie jest więc duży, ale jedna z osób biorących udział w badaniach jest też członkinią Stowarzyszenia Aktywne Kobiety działającego w Sosnowcu, a druga jego nieformalną członkinią i zwolenniczką. Kilka respondentek uczestniczyło także w Kongresie Kobiet w Warszawie.

W zakresie skojarzeń ze słowem „feministka” wystąpiła duża różnorodność poglądów: od negatywnych, przez ambiwalentne, neutralne, do pozytywnych. Stan ten potwierdza konotacje respondentów z innych branż, ale wyjątek stanowi tu nasilenie pozytywnych skojarzeń, aż do utożsamienia się z tym określeniem, co ilustruje, między innymi, następująca opinia:

Nie wiem, ja już kiedyś się wypowiedziałam w jednym z wywiadów, że właściwie to wszystkie jesteśmy feministkami, bo to już minął ten czas, że feministki to się kojarzyło – panie w spodniach, z papierosem, kawka i to jest takie jak mężczyzna. Nie, feministka to jest kobieta, która potrafi zawalczyć o swoje prawa, która nie jest tylko i wyłącznie kurą domową, która... Uważam, że jest to kobieta, która w domu ma jakiś układ partnerski ze swoim partnerem i to jest feminizm. Ja nie kojarzę feminizmu z tym, że ja mam np. pracować do 67 czy iluś lat, bo dla mnie to jest chore, kobieta powinna pracować krócej, ponieważ raz, że jest kobietą, a dwa, że rodząc i wychowując dzieci, też pracuje i w domu też pracuje,

prawda? Nie jestem radykalną feministką, dla mnie radykalny feminizm jest po prostu niezrozumiały, aczkolwiek znam radykalne feministki, całym fajnie się z nimi rozmawia i żyje.

R.6

Spośród wszystkich związkowców biorących udział w badaniach tylko w sektorze handlu wystąpiło tak pozytywne odniesienie się do skojarzeń ze słowem „feministka”, które połączyło się ze zdefiniowaniem siebie jako feministki. Takie utożsamienie się z tym ruchem pojawiło się nie tylko w wypadku działaczek sympatyzujących ze Stowarzyszeniem Aktywne Kobiety, lecz też tych należących do organizacji kobiecych. Pozytywne skojarzenia ze słowem „feministka” występowały, oczywiście, już wcześniej w innych branżach, ale dopiero tutaj tak się nasiliły.

Analizując sam **bilans zysków i strat** z działalności związkowej, uwagę zwraca zasadniczo pozytywna jego ocena, ale znalazła się tutaj także wypowiedź przeciwna, a stąd warta przytoczenia:

Cieężko jest odpowiedzieć, ja nie wiem, bo patrząc po sobie, co z tego, że sprawuję funkcję przewodniczącego, szczerze jestem w stanie w każdej chwili to rzucić, bo już mam dość. Po prostu się poddam i nie będę z tego powodu jakoś tam cierpieć, bo wiele zrobiłam i ja nic nie stracę na tym, jeżeli odejdę, a mało który mężczyzna potrafi powiedzieć pas. Stwierdziłam, że za bardzo się angażuję, spalam się dla niektórych ludzi i to nie jest warte tego, bo nawet dziękuję nie usłyszysz, jeszcze jak usłyszysz pretensji dwieście do tego, to ci się odechciewa wszystkiego. Prawda jest taka, że jeśli jeszcze jestem u danego pracodawcy, to widzę w tym sens, ale w momencie gdy odejdę, ja nie wiem, czy będę dalej się angażować w związki zawodowe. Oczywiście, uważam, że są potrzebne, będę należeć, jeżeli będę pracować gdzieś, gdzie będą związki zawodowe, będę, ale już raczej nie będę pełnić żadnej funkcji. To jest naprawdę wycięte przez trzy lata wycięte, kawałek życia [...]. Szczerze – więcej pracy niż zyskuję na tym. Jedyne, co zyskuję, to satysfakcję, jeżeli komuś faktycznie pomogę, udzielę jakiejś rady i ktoś na tym skorzysta, a ja tracę. Tracę czas swój osobisty, prywatny, więc tracę nerwy, tracę zdrowie, bo to jest jednak bardzo stresujące mimo wszystko, powoli, człowiek nawet sobie nie zdawał sprawy z tego wszystkiego. Tak nagle nerwy nie wytrzymują i zaczynają się choroby, tak że pod takim względem osobistym więcej tracę niż zyskuję. Faktycznie nic na tym nie zyskuję, bo cóż ja mogę zyskać, pensji nie mam Bóg wie jakiej, a jedyne, co mam, to ochronę przed zwolnieniem, to jest jedyny taki profit, który mam, ale to tylko dlatego mam, bo jakbym nie miała go, to bym się nawet nie mogła odzywać, bo by mnie zwolnili. I szczerze mówiąc, zawsze będzie to na

minusie. Ciężkie to jest właściwie, taka charytatywna działalność: idź z pomocą, ale raczej nie oczekuj wdzięczności, nie oczekuj pomocy za bardzo, staraj się radzić sobie sam. Za to w przyszłym życiu będę kimś innym za tą gehennę.

R.10

Spośród wszystkich wypowiedzi osób biorących udział w badaniach tylko w tej jednej opinii respondentki, która sprawuje „funkcję przewodniczącego”, tak silnie zarysowano ujemny bilans wyrażający się bezpośrednio sformułowaną myślą o wycofaniu się z działalności. Bardzo często przytaczano szereg strat, zwłaszcza związanych z tzw. nienormowanym czasem pracy, ze stresami, z chorobami, ze spotykaniem się z ludzką niewdzięcznością, z brakiem zrozumienia, agresją, ale były one jednak równoważone przez czynniki pozytywne. W przytoczonym przykładzie tak się nie stało. W wielu innych wypowiedziach także pojawiały się wspomnienia o momentach silnego kryzysu i myślach o odejściu od zaangażowania związkowego, ale były one przewyżczone, więc ostatecznie nie wiadomo, czy w zacytowanym wypadku działalność respondentki zakończy się, czy odczuwane wypalenie zostanie pozytywnie zwalczone.

W ramach analizy zysku działalności związkowej warta przytoczenia jest też następująca wypowiedź:

To jest bycie potrzebnym, zawsze są zyski i straty, to jest mój zysk – jestem potrzebna. Czuję się kompetentna, a uważam, że to jest bardzo ważne. Rozwijam się, bo korzystam, gdybym nie była związkowcem, pewnie bym nie miała takiej możliwości, ale też nie miałabym pretekstów, nie tyle przed moją rodziną, co przed samą sobą, przed samą sobą takiego pretekstu, żeby poświęcać tak wiele czasu, bo pewnie byłoby ważniejsze, żeby tam coś jeszcze umyć, bo pewnie byłoby ważniejsze, żeby tam coś jeszcze dziecku zrobić, chociaż dorosłe, a tak to dziecko żyje swoim życiem, pewnie, że przez jakiś tam czas to była uciążliwość i też bywają uciążliwości, bo nie raz: „mamo, tego pojechałaś, widziałem cię w telewizji, znowu jedziesz, a ja miałem do ciebie jakieś sprawy”. To jest minus, ale też plus jest taki, że nauczyłam się stawiać granice, mnie tak nie wychowywano, to był ten minus. Ja mówiłam, psychologii nie było tak rozwiniętej i nas wychowywano inaczej – trzeba być grzecznym, trzeba słuchać i trzeba być gotowym, nie odmawia się, bo odmawianie to jak, jak człowiek czegoś odmawiał, poza alkoholem ewentualnie, czy jakimiś niedobrymi rzeczami, to jak człowiek czegoś odmawiał, to taki się czuł winny i trzeba było to wytłumaczyć, uzasadnić. Nauczyłam się mówić, że na przykład: „nie, bo teraz jestem zmęczona, no i musisz poczekać”, albo pytam: „czego będziesz chciał w najbliższym tygodniu

ode mnie, określ się, bo muszę zaplanować czas”. Tak to ja już nie mam wyrzutów sumienia, że ja tak mówię do mojego dziecka, bo ja mam swoje zadania, on ma swoje, i ja mam swoje, i to nie oznacza, że ja jestem złą matką.

R.14

Można powiedzieć, że wypowiedź ta pozwala zobaczyć **podejście do aktywności związkowej z perspektywy kobiet**. Respondentka pomimo pozytywnego bilansu działalności zastanawia się zatem, czy jest „dobrą matką”, czy rzeczywiście dobrze postąpiła, podejmując taką aktywność. Jest to też refleksja, która w analogicznej postaci – wprost postawionego sobie pytania o to, czy bycie związkowcem przeszkadza w byciu „dobrym ojcem” – nie została znaleziona w wypowiedziach męskich działaczy. Należy jednak podkreślić, że działacze-mężczyźni także zasadniczo podkreślali olbrzymie koszty związane z brakiem czasu na życie prywatne i rodzinne, ale nie wiązali tego z kwestią analizowania czy podważania poprawności wywiązywania się z roli ojca. Ogólnie mówiąc, wypowiedzi te świadczą o tym, jak duże znaczenie ma habitus rodzajowy kobiet i mężczyzn. Wyraźnie zauważalna jest też presja przemocy symbolicznej wskazująca każdej płci „właściwe” miejsce i czas aktywności związkowej, co pociąga za sobą odmienną sytuację wyjściową kobiet i mężczyzn do związkowego zaangażowania.

4.2.2. Przemysł lekki

Branża przemysłu lekkiego ma charakter sfeminizowany. W niniejszych badaniach była ona reprezentowana przede wszystkim przez przemysł włókienniczy. Udało się tu przeprowadzić 16 wywiadów, w tym 8 w województwie łódzkim i 8 w województwie śląskim. Były to wywiady z 5 mężczyznami-liderami organizacji związkowych oraz z 11 działaczkami. Większość, tj. 8, działaczy była w wieku od 50 do 59 lat, 4 – powyżej 60 lat, 2 – w wieku od 40 do 49 lat i 2 – od 30 do 39 lat. Wyraźnie widoczny jest więc brak młodszych liderów. Staż pracy 13 respondentów wynosił ponad 25 lat pracy, a 3 – od 21 do 25 lat. 14 respondentów było w związku małżeńskim, a 2 respondenci były wdowami. Najwięcej, tj. 7, badanych miało dwoje dzieci, 5 posiadało jedno dziecko, 3 – troje lub więcej, a 1 respondentka była bezdzietna. Wykształcenie większości liderów, tj. 9, to średnie, 4 – zawodowe, 2 – wyższe magisterskie, 1 – wyższe licencjackie. Tylko 1 respondentka działała w związkowej strukturze kobiecej – SK NSZZ „Solidarność”, a do organizacji kobiecych nie należała żadna z biorących udział w badaniach i działających w sektorze przemysłu lekkiego.

Analizując drogę do działalności związkowej i największych sukcesów, warto tu zwrócić uwagę na kolejny, powtarzający się przykład **doskonalenia przez działanie**. Jedną z liderek związkowych jako ilustrację swojego największego sukcesu związkowego podała skuteczną obronę swojego zakładu przed grabieżczą prywatyzacją. Ten sukces wydaje się bezsprzeczny zarówno w kategoriach technicznych, jak i umiejętności społecznych. Inna liderka z tego samego zakładu pracy opisała to tak:

W latach 2000... jeszcze poprzedni prezes, w 2000 roku to było, chciał zlikwidować zakłady bytomskie odzieżowe, no ale dzięki Dance, dzięki związkom zostały uratowane. Pisałyśmy wszędzie, gdzie tylko było możliwe, i do prezydenta, i do premiera, i do NIK-u, i do Najwyższej Izby Kontroli, i wszędzie, żeby ratować bytomskie. Przecież do Millera Danusia miała nawet dojście poprzez te wszystkie listy. Myśmy pisali, pisali i pisali.

R.6

Przykład ten pokazuje stopniowe dorastanie do roli liderki poprzez stawianie czoła okolicznościom i zaangażowanie w działania. Na uwagę zasługuje tu motywacja respondentki do obrony wspólnego dobra, która wypływała z jej głębokich przekonań i wartości zinternalizowanych w toku wychowania. Początki swojej drogi do działalności związkowej badana opisała następująco:

Mnie rodzice wychowali tak, że zakład to jest..., że on mi chleb daje, to jest jak Bóg, bo taka jest prawda, bo z tego się żyje. [...] Zawsze uważałam, że albo nie umiem się odezwać, albo coś powiedzieć, albo nie tak, zawsze zazdrościłam tym innym, co tacy są wygadani, ocytani, wie Pani. Zawsze jakoś zazdrościłam tym ludziom, ale jak zaczęłam to wszystko obserwować, to jednak nie jestem taka jak..., bo różne spotkania potem zaczęłam robić, wyjeżdżałam, starałam się. W tych związkach na początku było mi bardzo ciężko, bo akurat ludzie zostali ukarani, bo to różnie na produkcji, to Pani zobaczy. Zresztą na produkcji w zakładach odzieżowych to jest tak, że praca jest bardzo ciężka i z tym, że albo źle coś szyją, albo majstrowie... Ciągłe jakieś tam się ciągi dostaje, no a ja nowa przewodnicząca... i na przykład majstrowie zostali ukarani. Pamiętam ten pierwszy moment. Zawołali mnie ludzie, no co przewodnicząca powie. Powiem Pani szczerze, że no nie wiedziałam, jak postąpić, no bo to dla mnie było w ogóle nowe. Tak mi się wydawało – jak tamta przewodnicząca, że ona nic nie robi, co tam, wie Pani, a dopiero jak weszłam w to i zobaczyłam, że to nie jest takie proste, to trzeba umieć się odezwać i wiedzieć, jak bronić tych ludzi i tak dalej, i tak dalej. Tak że powiem Pani szczerze, że po kątach to przez cztery lata to płaka-

łam, wierz mi Pani. Powiedziałam – no po co mi to jest potrzebne, no po co. No ale jakoś pomatu, pomatu, bo przecież mamy władze zwierzchnie i OPZZ, i do Federacji tam też należę do Łodzi, wie Pani, tak że pomatu, pomatu. Oni też mnie poznali, że jestem taki i taki człowiek i pomagali mi też, bo w pewnych sprawach nie wiedziałam, jak postąpić, no to mam szefów, to dzwoniłam do szefów, to po prostu mi doradzali.

R.5

Ta historia ukazuje, jak **umiejętności narastają wraz z zaangażowaniem w rolę**, co zostaje uwieńczone ostatecznym sukcesem w postaci obrony zakładu i miejsc pracy przed likwidacją. W samej drodze do tych związkowych sukcesów było, oczywiście, wiele momentów zwątpień, stresów i – jak pokazuje tu przykład liderki – również determinacji w dążeniu do celu. Liderka ta była bezdietna, miała akceptację, a później też wsparcie męża dla swoich działań i poświęcała dużo czasu na indywidualne doszkąlanie w zakresie umiejętności dotyczących znajomości prawa czy problemów ekonomicznych. Uczyla się w działaniu umiejętności społecznych: negocjowania z pracodawcami, przekazywania informacji załodze odpowiednimi słowami z wyjaśnieniem kontekstu. Była wystawiona na pokusy zaniechania tej drogi i mocniejszego zadbania o indywidualne interesy, ale konsekwentnie myślała o trosce o wspólne dobro. Przykład ten wskazuje też możliwe społeczne wymiary sukcesu związkowych działań w III RP.

Podstawowe problemy pracownicze przemysłu lekkiego, które pojawiły się w wypowiedziach respondentów, dotyczyły: obaw o utrzymanie zatrudnienia, niskich wynagrodzeń dla zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, warunków bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z sezonowością natężania wydajności. Zauważone kwestie były poruszane przez liderki i liderów związkowych z obu województw. Problem **obaw o utrzymanie pracy** dobrze ilustruje następująca wypowiedź:

W mojej branży? Niestabilność zatrudnienia... Niestabilność zatrudnienia no... Jeśli wziąć pod uwagę ten okres kryzysu... no to branża w przemyśle lekkim w Polsce jest no, że tak powiem, na wylocie... Tu, jeśli chodzi o Łódź, to władze miasta skazały przemysł lekki na zagładę, tzn. przemysł lekki został rzucony na głęboką wodę i kto się uratował, i przetrwał, ten istnieje... Natomiast wkroczyły tutaj na rynek, tak jak w przypadku mojego zakładu, firmy zachodnie, konkretnie nasza firma to jest niemiecka przedsiębiorstwa koncernu Zuidwolde, przeniesiona z miejscowości Weiden koło Norymbergi i z Berlina do Łodzi i tutaj są dwa zakłady, które produkują na Europę, a pozostałe zakłady tego koncernu z Niemiec zostały przeniesione do Chin. [...] Wprawdzie wynagrodzenia nasze są w przeliczeniu, tak, no z wynagrodzeń niemieckich na polskie,

to są czterokrotnie niższe, przy czym trudno nam jest uzyskać informacje o wydajności, ale jesteśmy przekonani, że wydajność mamy wyższą niż pracownicy niemieccy. Tak że jeśli chodzi o problemy w naszej firmie, to mówię: niestabilność zatrudnienia, kwestia pozyskiwania zamówień przez koncern. Jak są zamówienia, to w tej chwili się obawiamy, że będą chcieli wprowadzić czterobrygadowy system pracy... Poza tym, tak jak już wcześniej mówiłem, system zatrudnienia pracowników... dopuszczone zostały agencje pracy tymczasowej i straszakiem na ludzi zatrudnionych u nas na pełne etaty i na czas nieokreślony są ci ludzie właśnie.

R.16

Obawy dotyczące niestabilności zatrudnienia są tu bezpośrednio związane z sezonowością zamówień, ostrą konkurencją w przemyśle włókienniczym i globalizacją gospodarki związanej z łatwością przemieszczania fabryk przez wielkie koncerny w poszukiwaniu obniżenia kosztów pracy. W ten sposób także w przemyśle lekkim zaczynają być coraz powszechniejsze tzw. nietypowe formy zatrudnienia, choć wzrastająca popularność tych form czyni określenie „nietypowe” coraz mniej adekwatnym. Pracownicy są zatrudniani nie tylko przez firmę macierzystą, lecz też przez agencje pracy tymczasowej. Korzyści z takiej formy zatrudniania, podobnie jak w przypadku handlu, mają głównie pracodawcy, bo to skutkuje dla nich minimalizacją kosztów pracy, łatwą redukcją miejsc pracy w okresach mniejszych zamówień oraz możliwością alokacji pracowników w ramach jednej firmy do zakładów aktualnie mających zamówienia. Dla pracobiorców jednak taki stan rzeczy skutkuje obniżeniem dochodów i ubezpieczeń społecznych, bo często zarabiają oni mniej od zatrudnionych przez firmę macierzystą, a dodatkowo, mają też utrudniony dostęp do szkoleń, trudności z integracją ze społecznością pracowniczą w zakładzie i brak pewności zatrudnienia w dłuższej perspektywie, który utrudnia im organizację życia prywatnego (E. KRYŃSKA, red., 2003). Pracownicy zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej z reguły nie wstępują także do związków zawodowych, co wpływa na jeszcze słabszą siłę przetargową samych zatrudnionych w tej formie, ale też osłabia same organizacje związkowe. Bywają również celowo zatrudniani w okresach strajków i protestów pracowniczych, aby dezintegrować opór wobec pracodawców. Jak zwracają uwagę związkowcy, zwykle są to pracownicy o bardzo niskim poziomie wykształcenia i doświadczenia zawodowego, traktowani jako personel pomocniczy, ale stanowią „straszak” dla osób zatrudnionych przez sam macierzysty zakład, a ich coraz większa powszechność na rynku budzi poczucie zagrożenia i boleśnie wpływa na zwiększenie potencjalnego wachlarza problemów pracowniczych.

Warunki bezpieczeństwa i higieny pracy wiążą się ponownie z sezonowością zamówień i ich rytmem wykonywania, co ilustrują następujące słowa:

Tak, tak to wszystko się razem kumuluje jednak, bo warunki tu nie są... Nie wiem, czy Pani była na hali zobaczyć... Po prostu nie ma w ogóle klimatyzacji, nie ma nic. Tu jest od okien do okien kolosalna różnica przestrzeni. Ja w ogóle siedzę na samym środku i w ogóle nie czuję żadnego powietrza. Jak były te upały, ja jestem raczej taką osobą wytrzymałą, ale robiły mi się też po prostu zaćmienia w oczach. W Bytomiu myśmy mieli okna naprzeciwko okien i były jakieś przeciągi. Coś wiało nam, a tutaj w ogóle nic. Jak włączą znowu tą przysłowiową klimatyzację, to ino głowa boli, bo to ino więcej buczy niż nawiewa po prostu, nie. Wentylatory są, ale jak jest tak ciepło na hali, jak jest 40 stopni, to te wentylatory to też w ogóle nie czuć, tylko powietrze wydmuchiwane, więc to też nic nie daje. Płacę mamy najniższą krajową, więc nie idzie nic w kierunku tego, żeby jakieś podwyżki były. Cały czas się określają tym, że jest kryzys na rynku.

R.8

Państwowa Inspekcja Pracy stanowi ważny czynnik troski o bezpieczeństwo i higienę pracy, ale jej przedstawiciele nie są ciągle obecni na terenie przedsiębiorstwa, a stąd możliwości kontroli są ograniczone. Odpowiedzią na ten stan rzeczy jest tworzenie i rozbudowywanie sieci Społecznych Inspekcji Pracy, których funkcjonowanie staje się istotne w okresach szczytów zamówień oraz w godzinach nocnych. Ogólnie, liderki i liderzy związkowi skarżą się na temperaturę, hałas, sztuczne światło, sposób organizacji stanowisk pracy i funkcjonowania maszyn w niektórych przedsiębiorstwach. Restrukturyzacja i łączenie zakładów pracy powodują zmiany organizacji stanowisk pracy i maszyn z nimi związanych, co wywołuje kontrowersje wśród pracowników, a w zasadzie pracowników, których te modyfikacje dotyczą. Problem wysokich temperatur w okresie letnim często był, jak wskazywali związkowcy, rozwiązywany w sposób czysto mechaniczny, a więc przez otwieranie wszystkich dostępnych okien, co było traktowane jako rozwiązanie doraźne i nie w pełni satysfakcjonujące, ale systematycznie stosowane, bo przykładowo, w jednym z przedsiębiorstw temperatura w okresie letnim dochodziła do 40 stopni. Z kwestią hałasu walka także podjęta została w sposób dość tradycyjny, bo za pomocą zatyczek do uszu. Największy problem to jednak wypadki przy pracy, a przeciwdziałaniu im służy właśnie tworzenie sieci SIP.

Trudności dotyczące **niskich wynagrodzeń** przedstawia następująca wypowiedź:

Znaczy, no..., żeby główny problem pracowniczy – to jest niskie wynagrodzenie. I które nie yyy pozwala, zwłaszcza w sytuacji, kiedy kobieta jest, kobieta jest jedynym żywicielem rodziny – utrzymać tę rodzinę. No, jeżeli ma rodzinę, ma męża, który też pracuje, to tak już wspólnie sobie

poradzą. Natomiast w pojedynkę, przy założeniu, że się zarabia najniższe wynagrodzenie, to tam najniższe wynagrodzenie, nie jest Pani w stanie, utrzymać yyy tej rodziny.

R.9

Są to problemy dotyczące wszystkich zatrudnionych na stanowiskach szeregowych w przemyśle lekkim, ale ze względu na zdominowanie tej branży przez kobiety można uznać tę kwestię za składającą się na zjawisko feminizacji biedy. Problemy niskich kobiecych wynagrodzeń łączone są bezpośrednio z wysokościami kobiecych emerytur. Jak wynika z wcześniejszych wypowiedzi, liderki i liderzy związkowi byli jednak przeciwni podniesieniu wieku emerytalnego kobiet na stanowiskach robotniczych. Wskazywano tu na problemy zdrowotne szwaczek z ponadtrzydziestoletnim stażem (kłopoty z kręgosłupem czy wzrokiem), które pogarszają możliwości sprawnego konkutowania na rynku.

W zakresie specyfiki **kobiecych problemów pracowniczych** mocno obecne jest **stanowisko uniwersalistyczne**, które wyraża się brakiem umiejętności wskazania typowo kobiecych problemów pracowniczych. Jak to określił jeden z respondentów:

No, też nie potrafię Pani odpowiedzieć, bo ja takowych nie widzę. [...] To to, co mówiłem, no. U nas nie ma podziału: kobiety – mężczyźni, jest pracownik.

R.12

W świetle tego ujęcia, gdyby mężczyzna był szwaczką (szwaczem), to także jego zarobki byłyby niskie, ale ze względu na fakt wysokiej feminizacji tego zawodu, podobnie jak całej branży, jednak tak nie jest.

Respondenci zauważający typowo kobiece problemy pracownicze wiązali je z całym wachlarzem spraw, w tym z egzekwowaniem praw do **powrotu po urlopie wychowawczym** na to samo stanowisko pracy czy **korzystania z czasu przeznaczonego na karmienie potomstwa**. Świadczy o tym następująca wypowiedź:

No koleżanka też była „na kantach”, przyszła po wychowawczym i została zrzuciona z elementu i też na mniejsze pieniądze, i w ogóle nie miała z tym styczności wcześniej. Do prasowania poszła, a nie miała styczności z żelazkiem, bo cały czas szyła na maszynie. Została w ogóle przekwalifikowana na prasowacza i też skutkiem tego było potem zwolnienie, bo nie dawała sobie rady. Ale sama się zwolniła, bo nie wytrzymała psychicznie, można powiedzieć. Cały czas była nagonka, że musi to zrobić. Musiała zostawać po godzinach pracy, żeby wyrobić daną normę. No niestety, jak cały czas się szyje na maszynie, a potem się zrzuci kogoś na żelazko, to jest całkiem inna obróbka.

R.8

Trudności z powrotem kobiet po wykorzystaniu urlopu wychowawczego na to samo stanowisko pojawiają się systematycznie, ale czasem kończą się też zwolnieniem z zakładu pracy, co skłania do wniosku, że ten problem jest wart baczniejszego nadzorowania. Nagłe przeniesienie na inne stanowisko w przełomowym okresie życia kobiety po wydaniu na świat dziecka nie sprzyja szkoleniom i nabywaniu nowych umiejętności. W analizowanym wypadku przeniesienie na stanowisko prasowaczki okazało się powyżej możliwości pracownicy, ale też, jak podkreślała respondentka, było to związane dodatkowo z właściwościami materiału, z jakiego była podszewka, oraz z trudnościami poradzenia sobie z tym typem tkaniny nawet przez inne, bardziej doświadczone pracownice. Często kobietom na tyle zależy na dotychczasowych stanowiskach pracy i związanych z nimi wynagrodzeniach, że starają się w ogóle nie korzystać z urlopów wychowawczych czy z przysługującego im czasu na karmienie potomstwa.

Na specyfikę problemów pracowniczych kobiet w tym sektorze składa się też kwestia **segmentacji pionowej i poziomej** w samych zakładach pracy. Na stanowiskach robotniczych dominują tu więc kobiety, a na stanowiskach wyższych – mężczyźni. Na niższych szczeblach hierarchii organizacyjnej w przemyśle lekkim kobiety zajmują raczej stanowiska bezpośrednio produkcyjne, a mężczyźni usługowe, w tym związane z naprawą maszyn, ochroną, transportem. Na problem ten wskazuje następująca wypowiedź:

Oni sami się awansowali, czyli na przykład, jak to komórkę przekształcali i na przykład ten, kto był mistrzem, to był kierownikiem, a potem jakichś tam podmistrzów porobili, a to jakieś tam z kierowników znowu jakieś tam. Ach, sami się awansowali. [...] A pensje tam im nie odbierano, że na przykład z kierownika mistrz się zrobił, zostawało tak, dlatego tak duże kominy powstały.

R.15

Kobiety dominują w branży przemysłu lekkiego, w tym w analizowanych tutaj zakładach włókienniczych, na stanowiskach szeregowych, o charakterze produkcyjnym. Brakuje ich z kolei, w wielkości proporcjonalnej w stosunku do mężczyzn, na najwyższych stanowiskach w przedsiębiorstwach. Problem ten wiąże się bezpośrednio z niższym poziomem wynagrodzeń kobiet w branży. W świetle wypowiedzi liderek łączy się to dodatkowo z brakiem pełnej przejrzystości zasad awansowania na wyższe stanowiska, a także z brakiem jasnych kryteriów uzyskiwania wyższych zarobków poprzez kwalifikację do górnej części widełek związanych z wynagradzaniem na konkretnym stanowisku.

Kobiet dotyka też problem **molestowania seksualnego**. Lider związkowy wypowiada się tu następująco:

Występują przypadki molestowania, ewidentnie no... Była sytuacja u mnie w fabryce taka, że pewną panią prządkę molestował pan mistrz i wie Pani, jak mu się opierała, opierała, to po jakimś tam czasie doprowadził ją do takiej sytuacji i do takiego stanu, że dostała ataku szału nerwowego i ją pogotowie zabrało z firmy... Już ten facet nie pracuje... ale afera była taka, że...

R.16

Teoretycznie problem molestowania może dotknąć obu płci, ale, jak pokazują również niniejsze badania, w praktyce jest to kwestia składająca się na typowo kobiece problemy pracownicze. Sytuacji tej sprzyja segmentacja pionowa płci czy zdecydowanie większe obciążenie kobiet obowiązkami rodzicielskimi i domowymi. Sam problem związany z godzeniem ról rodzinnych, zawodowych i związkowych także pojawiał się w wypowiedziach liderów i stanowił w zasadzie tło dla pozostałych kwestii. Jako udane interwencje w sprawie problemów pracowniczych kobiet wskazywane były właśnie te związane z udzieleniem wsparcia prawnego, socjalnego, działaniami na rzecz przywrócenia na ten sam typ stanowiska po urlopie wychowawczym czy na rzecz obrony przed zwolnieniem po urlopie wychowawczym lub w wypadku samotnego wychowywania potomstwa.

W zakresie barier **dostępu kobiet do władz związkowych** i zaangażowania w działalność związkową uwagę zwracano przede wszystkim na: większe obciążenia kobiet w sferze prywatnej związane z wykonywaniem ról domowych, małżeńskich, rodzicielskich i rodzinnych, odmienne wychowanie kobiet, brak ich woli do działań publicznych. Istotna jest tu waga przywiązywana do odmiennych cech genderowych płci, co pokazuje następująca wypowiedź:

Ja mówię, że no tutaj, w niektórych sytuacjach, no kobiety nie umią się odnaleźć, a jednak mężczyźni są bardziej tak przebojowi, no, po prostu no... może inaczej, że nie mają tak hamulców wewnętrznych w sobie jak w danych sytuacjach konfliktowych, no. To kobieta raczej chce uniknąć tego konfliktu, a mężczyzna dąży do, do bardziej rozwinięcia tego konfliktu, prawda? No, ale to jest taka no taki, taka cecha męska, nie?

R.11

Respondenci powszechnie zauważali odrębność kobiecej percepcji problemów pracowniczych, w tym zwłaszcza tych dotyczących ich własnej płci. Zwracali uwagę na pewne społecznie czy historycznie uwarunkowane przyczyny takiej sytuacji oraz na kobiecą łagodność, która odbierana była zarazem jako atut i słabość. Z jednej strony więc kobiety „łagodzą obyczaje”, a z drugiej nie potrafią czasem być dostatecznie dosadne w artykulacji swoich potrzeb, być dostatecznie przebojowe. Mężczyźni są tu zatem przedstawiani jako osoby,

które z reguły nie boją się sytuacji konfliktowych, a kobiety jako te, które raczej takich sytuacji unikają i ostatecznie stają się bardziej poszkodowane. Takie spostrzeżane zachowania płci opisywane są w literaturze jako problem „grzecznych dziewczynek” (U. EHRHARDT, 2003), które właśnie nie krzyczą, nie wypytują o swoje możliwości, a raczej podporządkowują się. Respondenci podkreślali jednak, że spotykają też typ kobiet przebojowych, niekiedy określanych jako „baby-pistolety”, które nie dadzą się zepchnąć z wybranej przez siebie drogi. Ta przebojowość czasem, ale nie zawsze, bywała kojarzona z feministkami, w stosunku do których opinie były jednak bardzo zróżnicowane: od bardzo pozytywnych do zdecydowanie negatywnych skojarzeń. Znajomość organizacji kobiecych przez respondentów była niewielka – ogółem wymieniono tylko trzy organizacje, przy czym najczęściej była to Liga Kobiet Polskich, potem Partia Kobiet i Stowarzyszenie Amazonek. Respondenci nie współpracują także z organizacjami kobiecymi i nie mają wsparcia ani z ich strony, ani ze strony kobiecych środowisk akademickich.

Tylko respondentki zwróciły uwagę na **fakt męskiej dominacji i bycia niedopuszczanymi do udziału w związkowych strukturach władz organizacyjnych**. Pokazuje to wypowiedź:

To, to jest to, co mówiłam wcześniej – brak zaangażowania ze strony kobiet, bo nie mają na to czasu yyy... To kołesioństwo mężczyzn, które polega na tym, że no przecież ciekawiej i dowcipniej jest mieć w składzie panów, bo, no bo różne są sytuacje... Natomiast yyy... no kobiety są uciążliwe, bo tak: jak no, coś trzeba zrobić, to będą tak tyrały, że no to trzeba zrobić, tak? Koledzy dojdą do wniosku: „nie dziś, to jutro – czasu jest dużo”, yyy... Kobieta będzie zawsze... taka bardziej skondensowana, skomasowana, ona nie ma czasu na jakieś tam... brzydko rzecz ujmując – pierdoły. Ona jest konkretna. Jak już działa, to chce pewne rzeczy osiągnąć. Chciałaby ten sukces yyy... pokazać, żeby to był sukces spektakularny, co bardzo działa z kolei na właśnie tą drugą stronę, czyli na męską..., bo tam najlepiej jest się nie wychylać. W związku z tym, no po prostu kobiety yyy... myślę, że stykając się z takimi, z takim słabym odbiorem, przyjęciem yyy... z tym, że są postrzegane jako to, to coś gorszego.

R.13

Jasno wskazane „męskie kołesioństwo” czy przekonanie o większych szansach mężczyzn niż kobiet na udział w związkowych władzach było wyraźnie obecne w wypowiedziach liderek, chociaż nie była to opinia powszechna i nie łączyła się bynajmniej z brakiem szacunku dla męskich osiągnięć. Wśród najbardziej cenionych działaczy na szczęblu centralnym wskazywano na reprezentantów obu płci – Zbigniewa Kaniewskiego i Bożenę Borys-Szope. W wypowiedziach mężczyzn-liderów związkowych można jednak było najwyżej dostrzec

zastanowienie nad kwestią, czy utrudnienia dostępu do wyższych struktur władz związkowych mają miejsce, a nie ich faktyczne zauważanie czy potwierdzenie.

Zdarzały się też wypowiedzi respondentów w ogóle **zaprzeczające** występowaniu niedoreprezentowania kobiet w strukturach związkowych władz, przykładowo:

Nie, no... U nas są dwie kobiety we władzach związku i dwie w komisji rewizyjnej. To ja nie mogę powiedzieć, że u nas jest mało. Chyba że dlatego, że teraz jest taka sytuacja, bo nikt nie chciał, bo... były kobiety, nie można powiedzieć, że nie było. Były.

R.10

Statystyka władz związkowych na poziomie zarządów wykonawczych we wszystkich reprezentatywnych centralach związkowych, czyli OPZZ, NSZZ „Solidarność” i FZZ, nie pozostawia złudzeń – płcią dominującą są współcześnie, a także od początku III RP mężczyźni. Na poziomie przewodniczących i ich zastępców w zakładowych organizacjach związkowych rozkład płci jest już bardziej proporcjonalny. W branżach sfeminizowanych udział kobiet w samych zarządach jest też z oczywistych względów większy, ale nawet w tym wypadku funkcjonuje nadreprezentacja mężczyzn na stanowiskach przewodniczących. Ponadto, w świetle wypowiedzi respondentów można zauważyć, że problem „szklanego sufitu” w ruchu związkowym często w ogóle umyka refleksji lub jest negowany.

Termin równości płci jest traktowany przez kobiety-liderki jako **równość szans**, która wymaga stałej troski, mężczyźni-liderzy mocniejszy akcent kładą na **równość w sensie tych samych praw**, które są postrzegane jako już osiągnięte, a więc niewymagające dalszych starań. To przekłada się na widzenie roli związków we wspieraniu równości płci i walki z dyskryminacją. **Podejście uniwersalistyczne** do problemów pracowniczych wiąże się zatem z opinią, że równość płci jest faktem, a więc nie trzeba o nią jakoś szczególnie zabiegać. Jest to stanowisko obecne w wypowiedziach liderek i liderów, co sugestywnie oddaje następująca wypowiedź:

No, też właśnie nie wiem, o co tutaj chodzi... w tej równości płci, bo ja takiej yyy... ja tutaj patrzę na swoje podwórko. Ja tutaj żadnej takiej dyskryminacji nie widzę. Chociażby, no są, no są, ja mówię, no są zawody, w których po prostu, no kobiecie byłoby za ciężko, no..., ale to nie było tak, że ona chciałaby tam pracować. Tak że ja, ja tutaj nie widzę problemów.

R.12

Jest to więc wyraźne dystansowanie się od problematyki płci, co przekłada się na przekonanie o braku dyskryminacji w tym zakresie na polskim rynku pracy i sceptyczne podejście do działania sekcji czy komisji kobiecych, które może by się przydały, ale ich działalność wiąże się z pewnymi kosztami, bo – jak mówili liderzy – „te panie muszą się gdzieś spotykać, a więc musi być sala, jest zużyty prąd i to są koszty dla związku”. Jeszcze większe zastrzeżenia budziły potencjalne konferencje, jakie te sekcje mogłyby organizować, czy ich współpraca z ekspertami, których trzeba by było opłacać ze związkowych funduszy. Ogólnie jednak uwagę zwraca brak wiedzy biorących udział w badaniach liderów związkowych o tym, że sekcje czy komisje kobiece już przy NSZZ „Solidarność” i OPZZ funkcjonują... Jedna z respondentek stwierdziła:

To jest bardzo ciekawe. To jest bardzo ciekawe. Myślę, że tak... i to by mogło, no... może gdyby same kobiety... zaczęły, że tak powiem, wzięły sprawę w swoje ręce i pominęły... kolegów, może by coś więcej wywalczyły, znając, mówię, psychikę kobiet... No, mogło być to bardzo ciekawe, tylko żeby chciały działać...

R.13

Niewiedza dotyczy nie tylko mężczyzn-liderów, lecz też kobiet-liderek, przy czym nie zauważyłam w tym zakresie wyraźnej różnicy pomiędzy liderami z województwa śląskiego i łódzkiego. Dodatkowo, pojawiły się opinie o braku potrzeby uwzględniania kwestii płci czy tym bardziej struktur kobiecych w sektorach, które i tak są zdominowane przez kobiety, jak np. przemysł lekki. W tym sensie panują tu przekonania „ślepe na płęć”, chociaż to właśnie sfeminizowane branże charakteryzują niskie płace, niestabilne warunki zatrudnienia czy niski prestiż, który zarazem kształtuje sposób traktowania kobiet na rynku pracy i wynika z niego. Ten stan rzeczy potwierdza hipotezę Joan ACKER (1989), że podziały płciowe przenikają rynek pracy i tworzące go organizacje, a więc zarówno zakłady pracy, jak i związki zawodowe. Podejście uniwersalistyczne, czyli ignorujące fakt płci, tylko umacnia reprodukcje płciowych nierówności i tworzy ich zinstytucjonalizowany charakter. Ironicznie to uniwersalistyczne podejście ujmując, można powiedzieć, że przecież mężczyzna-przódka także musiałby borykać się z problemem niestabilnej pracy czy z płacą niewystarczającą na samodzielne utrzymanie rodziny, tylko że mężczyzna „przódkiem” nie jest. Nazwanie problemu pomaga go zrozumieć, zdiagnozować i przystąpić do jego rozwiązywania, ale w polskim ruchu związkowym, jak pokazuje niniejsza analiza, wrażliwość na specyfikę problemów pracowniczych kobiet jest bardzo ograniczona i sytuuje się jedynie na poziomie potocznej refleksji jednostek w nim działających oraz w pewnym stopniu w świadomości środowisk skupionych w związkowych strukturach kobiecych.

4.2.3. Branże sfeminizowane – uwagi końcowe

Analiza danych uzyskanych z branż sfeminizowanych pokazuje sposób marginalizowania kobiecych problemów pracowniczych i związkowych. Wypowiedzi respondentów – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – wskazują na występowanie androcentrycznej orientacji w postrzeganiu problemów pracowniczych, co sprzyja reprodukowaniu nierówności społecznego funkcjonowania płci. Przedstawiane w wypowiedziach bariery zaangażowania kobiet w działalność związkową obrazują uleganie wskazywanej przez P. Bourdieu przemocy symbolicznej, co przyjmuje postać uznawania odmiennych standardów dotyczących kobiet i mężczyzn w sferze prywatnej, rzutujących na sferę publiczną. Teoretycznie, możliwości artykulacji własnych interesów przez obie płcie są takie same, ale praktyczna dominacja męskiej perspektywy w życiu społecznym i samych mężczyzn we władzach związkowych powoduje, że to ich głos, ich sposób doświadczania i postrzegania problemów pracowniczych stają się decydujące. W praktyce więc zarówno głos kobiet-liderek związkowych, jak i artykulacja kobiecych interesów pracowniczych są mniej słyszane i nagłaśniane, a także trudniejsze do zrozumienia. Powszechnie obecne są za to stereotypowe wizje relacji płci, ale są one przez związkowców z reguły dostrzegane jako te obecne wśród „innych”, w tym pracodawców czy pracowników, a nie jako te współtworzone i obecne również w działaniach związkowych.

4.3. Liderzy w ponadzakładowych władzach związkowych

W ramach analizy władz związkowych przeprowadzone zostały wywiady z 6 działaczami, w tym 2 w województwie łódzkim i 3 w województwie śląskim oraz 1 z przedstawicielem władz centralnych reprezentującym sfeminizowaną branżę handlu. Biorący udział w badaniach liderzy reprezentowali struktury regionalne lub centralne władz związkowych OPZZ i NSZZ „Solidarność”, przy czym przedstawicielem władz centralnych był przewodniczący jednego ze strategicznych sekretariatów sfeminizowanej branży tej drugiej organizacji związkowej. Celowo skoncentrowałam się więc na władzach regionalnych województwa śląskiego i łódzkiego. Ogółem przeprowadzono wywiady z 2 kobietami oraz z 4 mężczyznami. Wśród kobiet-liderek jedna reprezentowała województwo łódzkie, a druga województwo śląskie. Wiek liderów związkowych rozkładał się następująco: 4 było w wieku od 50 do 59 lat, 1 – w wieku od 40 do 49 lat i 1 miał ponad 60 lat. Na podstawie już tych tylko danych widać problem deficytu ludzi młodych we władzach związkowych. Wszyscy biorący udział w bada-

niach reprezentanci władz mieli ponad 25-letni staż pracy, co wskazuje na możliwość istnienia korelacji działalności związkowej na wyższych szczeblach z doświadczeniem zawodowym. W zakresie wykształcenia 3 osoby posiadały je na poziomie średnim, 2 – na wyższym magisterskim oraz 1 – na wyższym licencyjnym. Większość respondentów, tj. 4, była w związkach małżeńskich, 1 respondent był wdowcem, a 1 kawalerem. Tylko badany stanu wolnego nie posiadał potomstwa, 3 posiadało dwoje dzieci, 1 respondent – jedno, a 1 – troje lub więcej.

Biorący udział w badaniach przedstawiciele władz związkowych obu województw w ramach analizy swojej drogi do zaangażowania się w działalność związkową zwrócili uwagę na proces **stawania się etatowym działaczem** funkcyjnym. Bazą do stawania się „zawodowym” działaczem lub działaczką związkową, a więc zajmowania funkcji, która pozwala na oddelegowanie do tej działalności i daje możliwość zajmowania się wyłącznie nią, były wcześniejsze motywacje dotyczące zaangażowania w aktywność związkową o charakterze **przedmiotowym, ideowym, sieciowym, osobowościowym czy mechanicznym**. Podstawę zdobycia formalnych stanowisk funkcyjnych stanowi, w świetle wypowiedzi badanych, uzyskanie uznania i zaufania dotychczasowych członków. Na taki stan rzeczy sugestywnie wskazują następujące wypowiedzi:

No i tu w trakcie zgłosiłam jedną rzecz na tym, na tej konferencji, że najważniejsza to jest wiedza, czyli przekazywanie informacji, że to wtedy jest sens być w związkach, bo wiemy, o co chodzi, dlaczego... Iiii ona mnie zgłosiła, a ludzie później wybrali do zarządu. Dwa lata to trwało, jak byłam w zarządzie, czyli w połowie kadencji, i prezes, który tutaj był, odszedł. No i tu już mnie ludzie trochę znali, no i z ich woli zostałam w 92 roku oddelegowana tutaj do pracy w oddziale, czyli już jako, no, można powiedzieć, „zawodowy” działacz związkowy. I byłam najpierw sekretarzem, po czym, kiedy zaczęło się tu więcej prawa szerzyć, czyli trzeba było w oddziale pracować w oparciu o prawo... Mmm... No ja w tym momencie w to prawo weszłam głęboko dosyć. Dosyć dużo czytałam, informowałam się i zostałam prezesem oddziału w 98 roku.

R.1

To był październik roku 1988, no i byłem takim sobie zwykłym członkiem tegoż TKZ-u, nie było mi jeszcze wtedy w głowie takie związkowanie. Byłem pracownikiem kopalni, pracowałem pod ziemią. Natomiast tak już faktycznie bardziej zaangażowałem się w działalność związkową trochę przez przypadek, bo był to lipiec 1989 roku, wtedy na kopalniach był organizowany taki polityczny strajk dotyczący protestu związku zawodowego Solidarność, bo Solidarność to wtedy jeszcze miała w polityce dużo do powiedzenia, bo była też utożsamiana z ruchem społecznym, a nie tylko ze związkiem zawodowym, przeciwko kandydowaniu

na prezydenta Rzeczypospolitej pana generała Wojciecha Jaruzelskiego – taki dwugodzinny strajk, który miał objąć wszystkie zakłady na Śląsku, no i nie ukrywam, dzień przed tym strajkiem wracam sobie spokojnie z pracy, to będę długo pamiętał, wracam do domu, zatrzymał się przede mną, przed domem, maluch mojego kolegi, który również był członkiem TKZ-u, wysiadł z samochodu i powiedział: „[...] to trzeba zrobić strajk, a nikogo nie ma, bo wszyscy są na urloпах (nie było wtedy przewodniczącego ani wiceprzewodniczącego) i ty to będziesz musiał zrobić”. Ja mu powiedziałem: „No chyba kurcześ spadł z konia za przeproszeniem, ja jeszcze nigdy strajku nie organizowałem, trzeba mieć wszystko przygotowane itd.”. [...] I tak to się stało, ten strajk się odbył, ten strajk wyszedł, już 3 dni potem ówczesny przewodniczący, który wrócił z urlopu, poszedł wtedy do dyrektora kopalni, poprosił o moje oddelegowanie do związku.

R.4

Zgodnie z przytoczonymi słowami respondentów, zdobyciu uznania członków organizacji służy bycie osobą powszechnie znaną i posiadającą pewien zakres cenionych osiągnięć, a w każdym razie zaufanie. Konieczne są też, oczywiście, indywidualne aspiracje do podjęcia określonej funkcji oraz pewien zakres kompetencji technicznych związanych z wiedzą prawną czy umiejętności społeczne dotyczące komunikacji. Kluczowym momentem w zrealizowaniu tak rozumianej etatowej kariery związkowej jest więc najpierw formalne uzyskanie zaufania i aprobaty członków organizacji związkowej na poziomie zakładowym, a następnie uzyskanie poparcia na poziomie ponadzakładowym, gdzie wśród wybierających dominują już mężczyźni. Wyraźnie zauważyć można tutaj także rolę okoliczności zewnętrznych, które niejako tworzą warunki do stawania się przywódcami, a w każdym razie – do wykazania się szeregiem osobistych zalet czy umiejętności. Odwaga i aktywne stawienie czoła problemom jawi się tu jako podstawa możliwości sprawdzenia się w działaniu. W świetle wypowiedzi widać też znaczenie uwarunkowań historycznych i ogólnego klimatu społecznego wsparcia, które w tym wypadku były niejako katalizatorem odniesionego przez jednostkę sukcesu. Nieformalną pomocą dla kariery związkowej jest również unormowana sytuacja rodzinna, a zwłaszcza „posiadanie żony” i brak konieczności osobistej opieki nad małoletnim potomstwem, co pozwala na koncentrowanie się na celach publicznych.

Sugestywnie o roli wsparcia najbliższej rodziny dla możliwości zrealizowania się w działalności związkowej i uzyskania dostępu do regionalnych władz związkowych mówią następujące słowa jednego z respondentów:

Więc mi to zajmowało dużo czasu, miałem tutaj na tyle wolną rękę, że żona wiedziała, że ja się chcę spełniać. [...] W momencie kiedy zaczął-

tem działalność w odnowionej Solidarności, szachy zeszły na plan dalszy, gdzieś tam zajmę się tym zabawowo, dla odświeżenia pewnych pomysłów. Czasami spotykam kolegów, z którymi się grało, ale to już zeszło na plan dalszy, także, na pewno, bez wsparcia rodziny, no, trudno byłoby działać. [...] Więc to zrozumienie i jestem za to wdzięczny żonie, że ona, tak, wie o tym, że to jest moja pasja, to jest moja praca, że no jestem do dyspozycji, ale próbuję to jej wynagradzać. Mam takie zasady, że będę ciężko pracował cały rok, ale przychodzi mój urlop, wyjeżdżamy, komórka jest wyłączona i mnie nie ma, nie istnieję. Jesteśmy razem, odpoczywamy. Nie ma takiej możliwości, stąd też trudniejsza jest rola kobiet, bo ja wiem, znam siebie, że gdyby moja żona tak działała, to na pewno bym miał mniej tolerancji niż żona, inaczej jestem zbudowany, no i na pewno bym się... inaczej zachował. To jestem pewien na 100%.

R.3

W przytoczonej wypowiedzi można wyraźnie zobaczyć odmienne oczekiwania adresowane do kobiet i mężczyzn jako członków społeczeństwa, a także odmienne standardy, jakim muszą sprostać. Żona respondenta wiedziała więc, że on chce „spełniać się”, samorealizować. Ciekawe, że wiedza ta jest trudna do przyswojenia i zaakceptowania w odwrotnej relacji, a zatem w wypadku mężów, którym – jak zauważa respondent – przychodzi taka umiejętność dużo trudniej, bo mają „mniej tolerancji” czy też ze względu na fakt, że są „inaczej zbudowani”.

W przypadku działaczek szczebla wojewódzkiego zwraca uwagę fakt wywodzenia się ich ze środowisk silnie sfeminizowanych i uzyskanie stamtąd wsparcia. Można tu zacytować słowa respondentki:

Jak zaczęłam..., a zaczęłam tak, że jestem osobą raczej odważną w swoich wypowiedziach i generalnie wciągnęły mnie do tego koleżanki, które działały, ale już jako działaczki, nie członkinie, bo ja byłam szeregowym członkiem, ale kilka moich wypowiedzi, takich, które... no ktoś się tam bał powiedzieć, ja to powiedziałam i zostałam wciągnięta do tego. I to od krótkotrwałego jakiegoś takiego stażu członkowskiego od razu weszłam do zarządu. A było to w latach 80., w 86 roku, no i tak ten wózek ciągnę, tak. [...] Później awansowałam, bo wracamy do tej mojej działalności, i kolejne tam wybory, bo każdy popyskuje, natomiast pójść, załatwić coś, no to już jest z tym gorzej. Ze związkowcem to jest tak, że nikt go nie lubi – jak się uda, to przez moment nawet członkowie lubią, jak się coś tam nie uda, no to i członkowie, i dyrekcja nie lubi, no i związkowiec ma tak troszeczkę przechlapane. A jeszcze Ci, którzy są na oddelegowaniach, to wtedy, to już jest..., ja jestem takim, no może troszeczkę dziwolągiem, ponieważ zawsze to łączyłam z pracą zawodową.

R.6

Zgodnie z przytoczonymi słowami, potwierdzonymi też przez drugą liderkę, zdobycie wysokiego funkcyjnego stanowiska we władzach regionalnych było możliwe dzięki wsparciu również innych kobiet-działaczek. Wyraźnie zauważalne są także osobiste atuty liderek: odwaga i umiejętność publicznego wypowiadania się oraz kompetencje techniczne wiążące się również z wyższym w stosunku do liderów-mężczyzn poziomem wykształcenia. Obie respondentki reprezentujące władze związkowe miały bowiem wykształcenie wyższe. Dodatkowo, spośród wszystkich biorących udział w badaniach respondentów piastujących stanowiska we władzach na szczeblu co najmniej regionalnym tylko jednej liderce-kobiecie udało się połączyć tę funkcję z wykonywaniem pracy zawodowej.

W zakresie **priorytetów działań związkowych** respondenci zwracali uwagę na potrzebę ciągłej troski o warunki pracy, wysokość wynagrodzeń oraz ochronę miejsc pracy. Obrazują to następujące wypowiedzi:

Podstawowym priorytetem w dzisiejszych czasach, oczywiście, to jest zachowanie miejsc pracy. I to nie ulega żadnej dyskusji i żadnym modyfikacjom. Wiemy, że najlepszym czy najprostszym łagodzeniem skutków jakichkolwiek zawirowań, kryzysów jest oczywiście pozbywanie się ludzi, no co niestety co i my postrzegamy. [...] Drugim priorytetem OPZZ to głośne ostatnio, również w kraju, to możliwość przechodzenia na emeryturę – kobiety po 35 latach, mężczyźni po 40 latach, bez względu na wiek. [...] Dużą troską dzisiaj dla nas jest również brak dialogu społecznego, czyli zanik prawdziwej dyskusji, zanik prawdziwych rozmów w Komisji Trójstronnej. Tam nie odbywa się dialog, tam najczęściej odbywa się monolog strony rządowej...

R.5

Powiem szczerze, że one się nie zmieniły, bo te najważniejsze zadania, one są zapisane, że tak powiem, w testament związkowy, którym jest statut związku, i co tu dużo ukrywać, będę może taki trochę stereotypowy, ale tak praktycznie jest, że najważniejsze zadanie związku to jest oczywiście obrona miejsc pracy, pracowników przed mobbingiem, walka o wyższe wynagrodzenie, również, w mojej ocenie, istotnym elementem jest, żeby związek aktywnie uczestniczył w życiu przedsiębiorstwa, co czasami jest niemile widziane ze strony właścicieli, przedsiębiorców, ale ja uważam, że tak powinno być, że jeżeli związek reprezentuje pracowników, to związek też powinien móc powiedzieć, co w przedsiębiorstwie się powinno dziać, co dzieje się źle, związek powinien mieć prawo tego, żeby zarażać przedsiębiorstwo jakimiś własnymi pomysłami na lepsze funkcjonowanie. I generalnie rzecz biorąc, myślę, że te cele są takie same od 22 lat. Kiedyś dla Solidarności tam jeszcze zupełnie inna była kwestia – walki z komuną, były te idee wolnościowe, niepodległościowe itd. Teraz

na szczęście żyjemy w wolnym kraju, ale niestety w tym wolnym kraju te relacje związkowe się zmieniły w stosunku do tego, co było wcześniej, trochę na niekorzyść pracowników, bo jednak dzisiaj, w mojej ocenie, jest trudniej założyć związek niż 21 czy 22 lata temu. No i to w sumie tak w skrócie te główne cele, którymi związek się powinien zajmować.

R.4

W wypowiedziach tych widać pewną niezmienną priorytetów związkowych, ale też problem zwiększających się trudności działań w warunkach gospodarki rynkowej po ponad 20 latach transformacji. Ogólnie jednak priorytetowo jest traktowana troska o warunki pracy i płacy, a nie o rozszerzenie składu związków zawodowych, wspieranie kapitału ludzkiego pracowników czy współdziałanie z organizacjami pozarządowymi. Biorący udział w badaniach działacze związkowi opowiadali się więc zdecydowanie za skoncentrowaniem się na rozwiązywaniu konkretnych problemów pracowniczych swoich członków. Respondenci zauważali też, że zaostrzyły się relacje związków zawodowych z pracodawcami, którzy nie zawsze są im przychylni. Wśród takich pracodawców wymieniani są ci z sektora prywatnego, w tym wielkie ponadnarodowe koncerny. Pracownicy sektora prywatnego są ponadto, w opinii respondentów, częściej narażeni na mobbing czy naruszanie praw pracowniczych, których broni się dziś trudniej niż u progu transformacji.

Jedna z respondentek zwróciła uwagę na konieczność konsolidacji samego OPZZ i jego **szerszej współpracy społecznej**. Można zacytować tu fragment jej wypowiedzi wskazujący na te kwestie:

Ochrona miejsc pracy, warunki płacy i warunki pracy. W tej kolejności bym to podała. Warunki płacy, a nie pracy. Dlaczego? Ponieważ ta kolejność wynika z sytuacji społecznej w Polsce na dziś... [...] Natomiast jeżeli chodzi o pytanie dotyczące OPZZ, na przykład, co ja widzę w OPZZ-ie. To jest, raz, że OPZZ pogubił organizację i tu należy to wszystko, co tutaj wypisałam jako nasz plan, ale tak naprawdę to są rzeczy, które, moim zdaniem, dotyczą każdej Rady OPZZ w Polsce, bo jest taka potrzeba. I już jedni zaczęli to robić, ale nawet ci, co zaczęli, to tylko początek, nie jest to na pewno nigdzie skończone, cała taka baza, tak... [...] To jest to, żebyśmy wiedzieli, kogo mamy, i w razie czego, żebyśmy my ich odnaleźli i żeby można było im pomóc, bo skoro takie sporawe związki zawodowe mają takie problemy, to co dopiero takie, co mają 10 osób i gdzieś tam może płacą składkę lub są zwolnione z składki, ale nie mają żadnej pomocy ani szkolenia, czyli ci ludzie działają nieprofesjonalnie. Kto działa nieprofesjonalnie, może zniszczyć swoje miejsce pracy czy zaszkodzić swoim ludziom, czyli to to jest potrzebne. [...] Tworzenie rad powiatowych, nawet nie mówię rad

międzypowiatowych, tylko powiatowych, ponieważ w terenie, w każdym powiecie są sprawy, którymi OPZZ zajmuje się, sprawami środowiska, w którym się mieszka i warunki życia społeczeństwa.

R.1

Jak wynika z wypowiedzi respondentki, potencjał związkowy nie jest, jej zdaniem, w pełni wykorzystany, przy czym jego zakres jest tu wskazywany bardzo szeroko. Jest to w istocie propozycja współtworzenia przez związki zawodowe wspólnoty obywatelskiej na poziomie samorządowym przy wykorzystaniu wspólnot sąsiedzkich i pracowniczych. Nacisk położyła respondentka nie tyle jednak na poszerzenie związkowej bazy członkowskiej, ile na jej lepszą konsolidację. Badani z obu reprezentatywnych związków zawodowych podkreślali też z jednej strony potrzebę współpracy z partiami politycznymi, a z drugiej – jej kontrowersyjność. Zwracano uwagę na fakt, że sympatie związkowe z założenia wiążą się z ugrupowaniami o przekonaniach lewicowych, choć w warunkach polskich trudno o tego typu satysfakcjonującą i mocną podporę partyjną. Istotną kwestią jest jednak, zdaniem respondentów, tworzenie skutecznej komunikacji między samymi organizacjami związkowymi oraz między nimi a partiami politycznymi obecnymi w parlamencie.

Warto też za biorącymi udział w badaniach liderami podkreślić wagę, jaką przywiązują oni do ustawy o związkach zawodowych, akcentując jej niedoskonałości, które z jednej strony przyczyniają się do nadmiernego rozdrobnienia związkowego, a z drugiej strony nie pozwalają w pełni chronić działaczy zakładających takie organizacje. W branży górniczej pojawia się więc problem nadmiernego rozdrobnienia organizacji związkowych, a nawet tzw. związków dyrektorskich (nazywanych także „żółtymi”), czyli funkcjonujących w celu świadczenia pomocy raczej zarządzającym niż zarządzanym. Odmienna sytuacja jest z kolei w branży handlu i w wielu przedsiębiorstwach prywatnych, gdzie zakładanie związków zawodowych napotyka wiele utrudnień. Niniejsze badania potwierdzają ten fakt, zwłaszcza jeśli chodzi o zakładanie i uruchamianie funkcjonowania organizacji związkowych oraz ochronę działaczy czy dostęp do własnych pomieszczeń i korzystania z mediów, w tym telefonu czy Internetu. Respondenci potwierdzili też występowanie dyskryminacji ze względu na przynależność związkową i odmienne traktowanie członków upominających się o prawa pracownicze, co dotyczy głównie sektora prywatnego.

Wśród priorytetów działań związkowych jeden z respondentów bardzo mocno akcentował problem uzyskania ustawowo **wolnych od pracy niedziel w handlu**. Należy tu podkreślić, że jednym z postulatów tzw. pierwszej Solidarności były wolne soboty, a ponad 30 lat później podnoszona jest kwestia wolnych niedziel. Respondent problem ten ujął następująco:

To, że się udało Europejskie Przymierze zwołać yyy, zorganizować, to uważam też yyy za bardzo ważną rzecz. Ja o tym mówiłem wcześniej, na arenie międzynarodowej – ja tutaj yyy wspierałem kolegów, też i oni nas. Ja myślę, że to się musi udać, że nie możemy yyy, my nie możemy obniżać standardów pracy w Europie, a wprowadzenie yyy roboczej niedzieli w całej Europie, to byłoby naprawdę dziesięć kroków w tył dla całej Europy Zachodniej, a też nie możemy pozwolić na to, że Europę będziemy dzielili na Europę biedniejszą i bogatszą, bo my jesteśmy w tej chwili w tej Europie B, kategorii B.

R.2

Wypowiedź pokazuje złożoność zagadnienia wolnych niedziel w handlu jako rozwiązania, które wymaga pewnej konsolidacji ruchu związkowego na poziomie europejskim, systemowych rozwiązań w kwestii handlowania w dni uznawane za świąteczne na poziomie co najmniej państwowym, a także wiąże się z problemem zmiany przyzwyczajeń konsumenckich. W Polsce centra handlowe i hipermarkety są w niedziele otwarte i pełne klientów, którzy nie zdążyli wcześniej zrobić zakupów lub tak postanowili spędzić swój wolny czas. Prace socjologów pokazują, że te „świętynie konsumpcji” nie są tylko miejscem zakupów, ale też spotkań towarzyskich, spacerów, a nawet występów muzycznych czy rozrywki (G. MAKOWSKI, 2004). Ten sposób spędzania czasu wzmacnia jednak społeczną orientację na bycie przede wszystkim konsumentem, a w dalszej dopiero kolejności podmiotową jednostką ludzką, której możliwości są związane nie tylko ze stanem zasobności portfela. Dodatkowo, taki sposób spędzania niedziel generuje pracę w tych dniach w wysoko sfeminizowanych sektorach, a więc przyczynia się także do nieobecności kobiet w domach.

Problemy priorytetów działań związkowych bezpośrednio łączą się z postrzeganymi przez respondentów podstawowymi **problemami pracowniczymi**. Oba zagadnienia mają dość zbieżny charakter i pokazują też przeobrażenia na rynku pracy. Na podstawowe problemy pracownicze składa się zatem w istocie cała gama kwestii szczegółowych, w tym te poruszane w następujących, charakterystycznych wypowiedziach:

Po pierwsze, to trudność, jeśli chodzi o zawieranie układów zbiorowych. Moim zdaniem, to powinno być podstawowym prawem w zakładach pracy. W dobie, kiedy podobno nie było kryzysu, ale jednak był, to w wielu branżach, w większości, warunki pracy pogorszyły się. Niezwracanie uwagi na bezpieczeństwo i higienę, i na rolę wszelkich innych zabezpieczeń, które wynikają z prawa pracy i tych układów. Tendencje do zaniżania wynagrodzeń. [...] Poważnym problemem, który nurtuje cały świat pracy w Polsce, to są umowy o pracę na czas określony –

27% w Polsce jest zatrudnionych na czas określony, podczas gdy średnia unijna wynosi 14%, a więc niemal dwukrotnie. To jak na XXI wiek jest niedopuszczalne. Oprócz umów na czas określony również coraz większa liczba pracowników pracujących „na czarno”. Co już zupełnie stawia pracownika w roli przegranego, do pierwszego nieszczęścia, do pierwszej choroby i zaczyna się poważny dramat. Sprawą dla mnie trudną to jest przekonanie pracodawców do tworzenia funduszy szkoleniowych. Oczywiście, odkłada się to na ostatni okres, nie jest to obowiązkowe, tak jak np. fundusz socjalny, więc w sytuacji, kiedy trochę tych pieniędzy brakuje, to po prostu nie ma. Poważnym problemem jest również outsourcing, czyli zleczone zewnętrzne zamówienie na różne wykonywanie roboty, moim zdaniem, jest to wielki szwindel wobec załóg pracowniczych, bo jest to wykorzystywane w zależności, jak to jest potrzebne. Jak jest ciężko, to się mówi, że nie ma pieniędzy i się wyprowadza usługi. Okazuje się, że jest to guzik prawda, bo te usługi kosztują więcej niż płacił pracodawca, gdy miał swoich zatrudnionych ludzi. Natomiast ci ludzie, którzy często przychodzą tam zupełnie, stają się niemal niewolnikami w XXI wieku, taka jest prawda. Kolejnym pojęciem jest mobbing, to zaczyna być problemem, bo coś innego, jak się mówi do pracownika: zamknij gębę, siedź cicho, bo cię zwolnię.

R.5

[...] traktowanie związków czy związkowców jako zagrożenie jest to w tej chwili, mimo że prawo funkcjonuje, które wręcz grozi sankcjami karnymi, nie ma przypadków, w których by pracodawcy musieli się tego obawiać. Oczywiście, dzisiaj się bardziej obawiają niewypłacalności swojej, bo są długi rejestrowane, więc są z tego tytułu konsekwencje. Po drugie, zostali napiętnowani, bo przez jakiś czas wręcz nobilitacją było chodzenie, chwalenie się, że: „kupiłem sobie nowy samochód, jak pracownikom nie płaciłem”. Od dłuższego czasu tego typu osoby są piętnowane we wszystkich środowiskach. [...] Dzisiaj nie trzeba łapać Murzyna i go tam bić, czy pejczem go ganiać, dzisiaj się elektronicznie stworzy innego Murzyna i jest to niewolnik à la XXI wiek, któremu się mówi: „dzisiaj ciebie wypożyczę”. Mówię tu o pracy tymczasowej, przez agencję, „dzisiaj cię wypożyczę tu, jutro tam, a pojutrze pójdziesz do innego pana, a może cię ten pan przyjmie, jak będziesz dobry” – czy to jest coś innego, tylko w innym sensie, także człowiek jest biały, no nie jest może czarny, ale się już go nie bije, tylko mu się pierze mózg i robi się z niego niewolnika. No niczym się to nie różni.

R.3

Poza rozwiązywaniem bieżących problemów pracowniczych i monitorowaniem warunków pracy i płacy uwagę zwracają w tych wypowiedziach prob-

lemy przeobrażeń samych form pracy. Wiek XXI rozpoczął się zatem jako okres rozpowszechniania umów pracy, które miały być nietypowe, a które określane są też mianem „śmieciowych”. Zasadniczo, w zakres tych form pracy wchodzi – jak wskazali respondenci – samozatrudnienie, często powiązane z outsourcingiem, leasingiem pracowniczym, tymczasowymi umowami o pracę, umowami-zleceniami, umowami o dzieło. Te nowe formy wskazywane są jako tworzące „niewolników XXI wieku”. Jeden z respondentów porównał także obrazowo agencje pracy tymczasowej zajmujące się leasingiem pracowników do posiadaczy niewolników w USA, którzy jednak posługiwali się przemocą fizyczną, a dziś używany jest, w opinii respondenta, inny, ale równie dotkliwy przymus, bo ten o charakterze ekonomicznym. „Umowy śmieciowe” generują, w zgodnej opinii badanych, odkładane „na potem” problemy dotyczące świadczeń emerytalnych, braku zabezpieczeń na wypadek choroby, niepełnosprawności, trudności z otrzymaniem kredytów i utrzymaniem rodziny. Zdaniem związkowców, większość pracowników korzystająca z tych umów zdaje sobie sprawę z faktu, że nie są one dla nich w pełni korzystne i nie zabezpieczają ich potrzeb, ale ludzie ci są do tego zmuszeni przez presję ekonomiczną rynku. Wyraźnie zatem widać, że związkowcy traktują tak rozumianą elastyczność pracy jako co najmniej niespełniającą standardów właściwych dla XXI wieku. Oburzenie budzi też ogromna polaryzacja płac, a więc rozpiętość wysokości wynagrodzeń między prezesem banku a płacą minimalną. Bardzo negatywne oceny i uczucia budzą wysokie wynagrodzenia elit bankowych zwłaszcza w zestawieniu z ich porażkami zarządzania i koniecznością ratowania banków z pieniędzy podatników. Same „umowy śmieciowe” pracowników są także traktowane jako sposób obniżenia kosztów pracy i sprzyjania przedsiębiorcom, ale respondenci ostrzegali, że jest to w istocie, w dalszej perspektywie czasowej, podwyższanie obciążeń socjalnych państwa przez zwiększenie liczby klientów pomocy socjalnej.

Specyficzne **problemy pracownicze kobiet** były przez respondentów z jednej strony spostrzegane, a z drugiej – negowane. Zauważano niższe kobiece płace, trudności z awansem, utrzymaniem i znalezieniem pracy, łączeniem pracy zawodowej i rodzinnej czy podkreślano potrzebę utrzymania niższego wieku emerytalnego kobiet. Respondenci zwracali jednak uwagę na specyfikę problemów pracowniczych kobiet w sposób wybiórczy, akcentując głównie to, z czym spotykają się w branżach, z jakich się wywodzą. Spośród najbardziej kompleksowych ujęć tychże problemów, dokonanych przez respondentów z dwóch różnych typów organizacji związkowych i województw, można zacytować następujące:

Totalny brak żłobków i przedszkoli. Gdzie wymaga się od kobiet rodzenia dzieci... No, ale kiedy już to dziecko urodzi, no to musi zostać w domu, siedzieć i co ja mam przykład osobisty. [...] Tyle się mówi o opiekunkach, że państwo będzie.... Jeśli młoda kobieta... tu już się kłania wysokość

wynagrodzenia młodych ludzi po studiach, co jest problemem. Nadal kobiety dużo mniej zarabiają niż mężczyźni, nawet ci świeżo po szkole, którzy kończą razem studia. Inaczej płacą mężczyźni inaczej kobiecie.

R.5

Kiedy mówiłem wcześniej – przede wszystkim problem płacowy, płaca kobiet jest ewidentnie zaniżana, najlepiej porównać sobie dwa równorzędne stanowiska i to widać. To nie jest jedyny problem, no a to reszta problemów – awanse zawodowe są, kariery zawodowe są, partie polityczne mają problem, jak u siebie listy poukładać i... I druga rzecz, przecież już też o tym wspominałem, wydaje mi się, że największym problemem zawodowym, nie tylko kobiet, ale całej rodziny, bo to jeżeli ktoś jest odpowiedzialny, a mężczyzna jest odpowiedzialny, to nie martwi się tylko o swój los, ale również o los swojej żony czy partnerki, czy dzieci, i to nie jest mu obojętne, czy ona się stresuje, czy nie i czy ona ma szansę powrotu do pracy. No przecież to, co dzisiaj jest problemem, to jest to, że się mówi, być może to jest też to pokolenie takie inne, bo w moim wieku było inne. Widać, moje pokolenie zaczynało bardzo wcześnie stabilizację życiową, w wieku 20 lat, nie? Dzisiaj ma 30 lat i się jeszcze zastanawia, czy się ożenić, czy warto, czy już jest czas na dziecko, czy nie. No takie jest to pokolenie, więc problem, wydaje mi się, to ten problem – jeden z ważniejszych – to jest problem macierzyństwa kobiety – czy ona nie istnieje pod pewną presją, że jeżeli pozwoli sobie na macierzyństwo, no to jej kariera zawodowa się kończy.

R.3

Jak wynika z przytoczonych wypowiedzi, diagnoza obu respondentów, podobnie jak pozostałych, jest zgodna, a więc na polskim rynku pracy mamy do czynienia z dyskryminacją kobiet. A jednak zarówno te, jak i pozostałe opinie respondentów świadczą o tym, że brakuje skutecznych działań związkowych będących odpowiedzią na ten problem. Jeden z badanych stwierdza „totalny brak żłobków i przedszkoli”, ale nie zastanawia się, jak tę trudność systemowo śledzić i rozwiązywać. Druga wypowiedź „ucieka” od problemów pracowniczych kobiet, przedstawiając je jako w istocie problemy mężczyzn, rodziny czy całego pokolenia. Można w niej też dopatrzeć się stereotypowego podejścia do rodziny, której głównym żywicielem jest lub powinien być mężczyzna. Podobne jest stanowisko biorących udział w badaniach działaczek związkowych na szczeblu władz regionalnych w tym sensie, że również konstatują one fakt dyskryminacji kobiet na rynku pracy, ale potem nie wyciągają z tego wniosków, a więc nie podejmują żadnych konkretnych systemowych działań, żeby rozwiązać te problemy. W zasadzie mamy tu jedynie reagowanie na indywidualne kłopoty pracownicze kobiet, co jest także trudne do przecenienia, ale nie pozwala na rozwiązanie problemów u ich podstaw. Z analizy wypowiedzi

respondentów wynika, że bliskie są im problemy branż, w których sami pracowali. W tym sensie w trudniejszej sytuacji są liderzy wywodzący się z branż zdominowanych przez mężczyzn, ponieważ ich znajomość problemów kobiet jest raczej marginalna. Badani z branży handlu, ochrony zdrowia czy oświaty podkreślali fakt, że są one sfeminizowane, a więc ogół problemów pracowników dla nich typowych dotyczy właśnie kobiet. To przede wszystkim: niskie płace, problemy z utrzymaniem stanowiska czy warunki pracy i zatrudnienia. Dodatkowo, powszechnie podkreślano niższą dyspozycyjność kobiet związaną z obciążeniami w zakresie życia prywatnego i rodzinnego, ale nie podejmowano prób zastanowienia się, jak to zmienić. Zwracano za to uwagę, że większa ilość czasu wolnego mężczyzn sprzyja ich awansom czy daje im możliwości aktywności związkowej. Ogólnie, w wypowiedziach respondentów uderza pewne marginalizowanie problemów kobiet, a więc np. bagatelizowanie nieuzasadnionych różnic wynagrodzeń płci i przedstawianie ich jako niewielkich czy interpretowanie trudności awansów jako wynikających przede wszystkim z braku woli samych zainteresowanych kobiet, a nie z obiektywnych uwarunkowań czy negatywnych stereotypów.

Istnieje też kwestia **braku zainteresowania kobiecymi problemami** pracowniczymi. Zjawisko to pokazuje sugestywnie następująca wypowiedź:

Co do kwestii przywracania ich do pracy po tych urlopach macierzyńskich no to tutaj jedynie możemy prosić pracodawców i to tylko i wyłącznie prosić, bo takie żądanie, żeby oni je przyjęli z powrotem, czasami budzi właśnie skutek ten odwrotny, tak że to też jest taki element, który w mojej ocenie wymaga bezwzględnej regulacji prawnej, żeby to nie było tak, że kobieta, która idzie na urlop macierzyński, nie ma potem gwarancji powrotu do pracy, jeszcze 15 lat temu takie regulacje istniały, z tego, co sobie przypominam, i można było spokojnie iść na urlop macierzyński, nawet były takie czasy, że urlop macierzyński był urlopem płatnym...

R.4

Jak wynika z przytoczonej opinii, respondent wywodzący się z branży zdominowanej przez mężczyzn zdecydowanie słabo orientował się w obowiązujących obecnie w Polsce rozwiązaniach dotyczących praw pracowniczych kobiet. Takie podejście do tej kwestii wiąże się z deklaratywnym zainteresowaniem i troską także o kobiece problemy pracownicze, ale faktycznie nie pociąga za sobą zaangażowania na rzecz ich rozwiązywania. Respondenci uznawali rolę prokreacyjną kobiet i ich uwikłanie w życie rodzinne za tak oczywiste, że... pomijali je i przyjmowali, być może nieświadomie, perspektywę androcentryczną. Kobieta, nawet jako liderka związkowa, jest ceniona wówczas, gdy „staje się mężczyzną”, a w każdym razie „kobietą z jajami” czy „Napoleonem w spódnicy” – jak to określali badani. Widać tu więc nie tylko androcentryzm,

lecz wręcz seksizm językowy – jako bardziej wartościowe jest traktowane to, co jest zgodne z normą wyznaczaną przez bycie mężczyzną.

Problem braku zainteresowania kobiecymi problemami pracowniczymi wiąże się bezpośrednio z preferowaniem przez liderki i liderów związkowych **uniwersalistycznego płciowo podejścia do zatrudnionych**, co jasno wyraża następująca wypowiedź:

Generalnie rzecz biorąc, jak ktoś jest członkiem związku zawodowego, to... staramy się nie dzielić działalności związkowej na problemy kobiet i na problemy mężczyzn, te problemy zarówno w sferze płac, w sferze miejsc pracy, w sferach socjalnych, one są dokładnie takie same, ja przynajmniej nie spotkałem się z czymś takim, że negocjujemy jakąś podwyżkę, chociażby płacową, i np. kobieta ma dostać mniej, bo jest kobietą. W związkach chyba, wydaje mi się, mamy do czynienia z takim największym równouprawnieniem związkowym. Mimo że nie używamy żadnych parytetów itd., nie robimy takiej sztuki dla sztuki, no to jednak kobiety nie są tutaj przez nas dyskryminowane, obojętnie, na jakim one pracują stanowisku, obojętnie, w jakiej są działce, no to staramy się dla nich negocjować dokładnie tak, jakby..., to są dla nas po prostu członkowie związku, tacy sami, jak i mężczyźni.

R.4

Wypowiedź ta wskazuje próbę takiego samego traktowania pracowników pomimo równoczesnego spostrzegania odmienności rytmu pracy płci i braku kwestionowania praw kobiet do wcześniejszej emerytury. Respondenci zwracali też uwagę na potrzebę solidaryzmu płci i wzajemnego wspierania się, którego przykładem było poparcie górników dla protestów pielęgniarek. Neutralne płciowo podejście, paradoksalnie, wiąże się więc zarazem z zauważaniem i negowaniem różnic płci przez odsuwanie ich jako „oczywistych” czy marginalnych. Kobiety i mężczyźni mają być zatem tak samo traktowani na rynku pracy i w ruchu związkowym, ale równocześnie mają być odmienni w swoich rolach rodzicielskich i ogólnie w sferze prywatnej. Myślę jednak, że dążenie do takiego uniwersalistycznego płciowo traktowania pracowników sprzyja w praktyce reprodukcji dyskryminacji kobiet i wpływa na instytucjonalizację nierówności w zakresie kobiecych płac czy awansów.

Statystyczną przewagę mężczyzn wśród ogółu członków związków zawodowych respondenci wyjaśniali „tradycyjnymi” obciążeniami kobiet rolami ze sfery prywatnej, odmiennym wychowaniem kobiet i związanymi z tym ich innymi priorytetami czy po prostu brakiem ich woli udziału w życiu publicznym. Respondenci zwracali także uwagę na problem liczebności związkowej z perspektywy branż, które reprezentują, a więc w samych związkach zawodowych funkcjonujących w oświacie, handlu czy ochronie zdrowia przeważają kobiety. Biorący udział w badaniach liderzy wywodzący się z sektorów zdomi-

nowanych przez mężczyzn stwierdzali z kolei, że tradycyjną ostoją ruchu związkowego jest przemysł ciężki oraz górniczy i stąd wywodzili liczbową przewagę tej płci. Dodatkowym wyjaśnieniem jest też wyższa aktywność zawodowa mężczyzn. W jednym z wywiadów respondent wywodzący się ze zdominowanej przez mężczyzn branży budowlanej stwierdził, że 40% członków stanowią u niego w zakładzie kobiety będące pracownicami biurowymi, a nie *sensu stricto* budowlanymi. W branży tej zauważono także dość niski poziom uzwiązkowania, który wyjaśniany był tzw. nietypowymi, choć powszechnymi w niej formami zatrudnienia niezwiązanego z umowami na czas nieokreślony. Ten niski stan uzwiązkowania w budownictwie skutkował też, zdaniem respondentów, wyższym poziomem wypadkowości niż w górnictwie oraz częstym nieprzestrzeganiem warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Respondenci podkreślali, że wysokiej liczebności związkowej sprzyjają tradycyjne formy zatrudnienia, a więc te na czas nieokreślony i pełny etat, ale właśnie do kobiet adresowane są formy zatrudnienia o innym, bardziej elastycznym charakterze, co również może pomniejszać ich uczestnictwo związkowe. Jako sposób przeciwdziałania niższej obecności kobiet w ruchu związkowym wskazywano akcje informacyjne dotyczące problemów pracowniczych i roli związków zawodowych.

W zakresie obecności kobiet we władzach związkowych warto tu przedstawić podstawowe dane ze stron internetowych analizowanych organizacji. Władze NSZZ „Solidarność” w Regionie Ziemia Łódzka stanowi Prezydium Zarządu Regionu, które w 2011 roku składało się z 7 stanowisk (przewodniczącego, 3 wiceprzewodniczących, sekretarza, 2 członków prezydium) i było reprezentowane wyłącznie przez mężczyzn, choć jest to region znany z tradycji pracy zawodowej kobiet³. Prezydium Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność” składało się z 5 stanowisk (przewodniczącego i 4 zastępców), w tym 4 mężczyzn i 1 kobiety na stanowisku „zastępcy przewodniczącego ZR i sekretarza”⁴. Samo Prezydium NSZZ „Solidarność” tworzą: przewodniczący Piotr Duda, 3 jego zastępców, skarbnik, sekretarz, członek prezydium, a więc ogółem 7 osób, w tym tylko 1 kobieta na stanowisku „sekretarza”⁵. Przewodniczącą Rady OPZZ województwa łódzkiego w kadencji 2010–2014 jest Magdalena Michalska, a w skład kierownictwa wchodzi jeszcze 2 wiceprzewodniczących i wiceprzewodnicząca, czyli w tym wypadku reprezentacja płci we władzach regionalnych jest proporcjonalna⁶. Przewodniczącym Rady OPZZ

³ http://www.solidarnosc.lodz.pl/page.php?lang=pl&page_url=wladze [data dostępu: 10.11.2011].

⁴ http://solidarnoskatowice.pl/pl-PL/prezydium_zr.html [data dostępu: 10.11.2011].

⁵ <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/prezydium-komisji-krajowej.html> [data dostępu: 10.11.2011].

⁶ http://opzz.org.pl/assets/obj/kronikazwiazkowa/d/kz_040_1769.pdf [data dostępu: 10.11.2011].

województwa śląskiego jest Henryk Moskwa, a pozostali członkowie jej kierownictwa to 4 zastępców przewodniczącego, w tym 1 kobieta, czyli w tym przypadku w pięcioosobowym składzie przeważa jedna płęć⁷. Samo kierownictwo OPZZ na szczeblu centralnym reprezentuje Jan Guz z 2 wiceprzewodniczącymi i wiceprzewodniczącą, a więc w czteroosobowym składzie jest 1 kobieta⁸. Dość charakterystyczne są tu też obecne na stronie internetowej związków zawodowych męskie końcówki nazw stanowisk, nawet tych, które sprawowane są przez kobiety, a zatem są one przykładowo sekretarzami – nie sekretarkami, czy zastępcami – nie zastępczyniami.

Podejście do problemu **niedoreprezentowania kobiet we władzach** związkowych w stosunku do ich udziału w społeczeństwie czy nawet ich obecności związkowej było przez respondentów wyjaśniane szeregiem przyczyn, w tym: mniejszą ilością czasu dla siebie i większym zaangażowaniem w role rodzinne, odmiennymi priorytetami, brakiem promocji kobiet będących liderkami związkowymi czy trudnościami z uzyskaniem akceptacji najbliższych członków rodziny dla tego rodzaju zaangażowania. Ilustrują to następujące wypowiedzi:

Tak, chyba, chyba tu chodzi o tą dyspozycyjność. Tak jak obserwuję tu moje koleżanki, bo po prostu yyy, no patrząc z perspektywy, no też tych najbliższych współpracownic, to ich jakby zaangażowanie poza, po pracy yyy, no tutaj i, i, i rodziną i, i, i są zajęte no, życiem rodzinnym. Jest zaabsorbowanie tak duże, że, że trudno byłoby pogodzić na przykład wyjazd, tak jak czasami ja mam – w niedzielę i przyjazd yyy, w następną, na przykład piątek czy sobotę, to jest no cały tydzień poza domem, a no dla takiej kobiety, która jeszcze ma dzieci, nawet już yyy w wieku, nie wiem – 20 lat, ale tak same mówią, że to dopiero muszą przypilnować, nie?

R.2

To ja już chyba odpowiedziałem na to pytanie, dlatego, dlatego jest mało kobiet we władzach związku, ponieważ jest mało kobiet w pracy, które mają wyżej postawione stanowiska, które znają swoje prawa, które walczą o swoje prawa, i zauważyłem, że na szczęście od dwóch, trzech lat się to zmienia i kobiety są już bardziej świadome swoich praw, kobiety są bardziej waleczne, ogólnie mentalność kobiet się zmieniła. Kobieta potrafi pierwsza zaprosić do tańca, kobieta potrafi wykazywać więcej inicjatywy od mężczyzn, są takie przypadki, tak że myślę, że ogólnie kobiety się w naszym kraju zmieniają, co mnie bardzo cieszy.

R.5

⁷ http://opzz.org.pl/assets/obj/kronikazwiazkowa/d/kz_043_1772.pdf [data dostępu: 10.11.2011].

⁸ http://opzz.org.pl/o_nas/kierownictwo.html [data dostępu: 10.11.2011].

Jak widać, jeden z respondentów podkreślił zwiększające się zaangażowanie kobiet w sprawy publiczne i związkowe, a także ich coraz większą świadomość własnych praw i dążenie do ich egzekwowania w praktyce. Powszechnie sygnalizowane są jednak też mniejsze zasoby czasu, jakim kobiety dysponują ze względu na zaangażowanie w sferę prywatną. W wypowiedziach respondentów obecne są dodatkowo sformułowania dotyczące zgody rodziny na działalność związkową, co przekłada się dalej na obecność innego podejścia do aktywności publicznej kobiet i mężczyzn – tym pierwszym tę akceptację trudniej jest uzyskać.

Stosunek biorących udział w badaniach liderek związkowych do problemu niedoreprezentowania kobiet we władzach związkowych jest **bardziej wnikliwy od męskiego** i pozwala zobaczyć więcej szczegółów. Można tu zacytować następujące fragmenty ich wypowiedzi:

Jak były wybory, to tak, czasami to jest wina kobiety, że mówi: „Ja nie”. Mężczyzna, jak to się mówi, mężczyzna ma jeden garnitur i może się pokazać, kobieta od razu musi mieć więcej strojów, jest to kosztowniejsze, a z drugiej strony te stanowiska nie niosą wynagrodzenia, tak żeby można było... To trzeba mieć wsparcie rodziny, która też chce kobiety, bo widzi, że nie ma wtedy tej żony, tej matki. Trzeba być dyspozycyjnym i te dwa elementy tutaj wchodzi w grę, a trzeci element to to, że same kobiety. Nie wiem, czy to jako trzeci, czy to nie jest jeden z pierwszych elementów, że same kobiety mówią: ona ma być? A z jakiej racji? [...] I tak to idzie, i że, że to tak kobiety są przeciwko kobietom.

R.1

To, co wcześniej powiedziałam w odniesieniu do sprawowania funkcji, to się przekłada na związki też, a więc kobiety są takimi zastępczyniami, prawda, bo panowie prą na te wyższe, natomiast my jesteśmy od tej takiej pracy papierkowej, żeby to dobrze było, do tej tzw. czarnej roboty. Choć nie powiem, nie ma tam jakichś, ja nie mówię, że bym była w jakiś sposób tam dyskredytowana, nie czuję tego, tylko generalnie mówię...

R.6

Respondentki zwracały więc uwagę na wiele uwarunkowań kobiecej nieobecności we władzach, które niejako wzajemnie się nakładają. Wśród problemów niedostrzeganych tu przez mężczyzn-liderów respondentki podkreślały kwestie braku kobiecej solidarności czy wagi ciała i zewnętrznego odbioru płci, a zatem tego, potocznie mówiąc, „jednego garnituru”, który może zaspokoić oczekiwania w zakresie publicznego wizerunku mężczyzny, ale nie kobiety. Wypowiedzi poruszają też zagadnienia pewnych odmiennych oczekiwań społecznych i standardów zachowań uznawanych za „właściwe” dla określonej płci czy kwestie trudności awansowania do władz, które respondentki mogły same odczuć.

Można także wyraźnie wyodrębnić kategorię wypowiedzi respondentów, które **nie zauważają lub negują występowanie zjawiska „szklanego sufitu”** w działalności związkowej. Taki sposób percepcji rzeczywistości ilustrują następujące opinie:

Patrząc z naszej perspektywy, z mojej, no to członkiem Prezydium Zarządu Regionu jest kobieta. Kobiet, jak Pani pewnie wie, dużo mamy tutaj zatrudnionych w Zarządzie Regionu i uważam, tak, to dokładnie się powieliła z tym, co powiedziałem wcześniej – jeżeli kobieta – związkowiec jest dobrym związkowcem, to nie ma żadnego problemu, żeby ona nawet była Przewodniczącym Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności, tylko musi być dobra, no i jest w stanie przekonać nawet tych chłopów do siebie. Tak mi się wydaje, tak że nie ma na wprost takiej odpowiedzi, czy jest ich za mało, czy jest ich za dużo, po prostu muszą być sobą, muszą być dobre.

R.4

Ja dzisiaj, gdybym chciał popatrzeć na strukturę Zarządu Regionu Łódzkiej Solidarności, to powiem, że tyle kobiet chyba nie było nigdy, co jest teraz obecnie. Ale mówię, nigdy nie rozróżniam, czy to jest kobieta, czy mężczyzna. To jest kwestia dyspozycyjności, czy chcesz pracować, czy nie chcesz. Oczywiście, ta dyspozycyjność wygląda inaczej w tym miejscu, inaczej w tym. Dzisiaj trudno jest, żeby wymagać czasami, no to one decydują, czy są gotowe być w sobotę, niedzielę itd. Każdy raczej zna. Znam takie, Bożena Borys-Szopa, jest z Solidarności, była głównym inspektorem pracy, ale ona już ma dzieci odchowane, może sobie na takie coś pozwolić.

R.3

Respondenci wskazywali więc na brak formalnych przeszkód prawnych do objęcia przez kobiety najwyższych stanowisk związkowych. Fakt, że w III RP tylko jedna kobieta sprawowała najwyższe stanowisko we władzach związkowych i to tylko w jednej z wielkich central związkowych, był w tym ujęciu przypadkiem, wolą samych zainteresowanych czy dobrowolną decyzją wybierających. Jeden z respondentów biorących udział w badaniach stwierdził też, że nie jest tak źle z udziałem kobiet we władzach w jego organizacji, po czym spojrzał na skład pod kątem płci i ze zdziwieniem przyznał, że problem jest.

Znaczenie związków zawodowych w zakresie **działań na rzecz równości płci** jest ogólnie postrzegane jako ważne **dla problemów pracowniczych** i w tym sensie respondenci wskazywali na wagę równego traktowania płci w kontekście pracy zawodowej, równych płac czy możliwości awansu. W ten zakres widzenia działań na rzecz równości płci wpisuje się także poparcie respondentów

dla działania struktur kobiecych w postaci sekcji czy komisji kobiet działających w ramach związków. Konkretna rola związków zawodowych we wspieraniu tak rozumianej równości płci wiązana jest też z działaniem PIP i SIP, które powinny monitorować przestrzeganie praw pracowniczych w ogóle i tych, na których naruszanie kobiety są najczęściej narażone, w tym: trudności powrotu kobiet do pracy po urlopach wychowawczych, nierówności płac, mobbing czy molestowanie seksualne. Jak wskazują badania przeprowadzone przez działaczki organizacji kobiecych, PIP nie jest jednak do tych zadań w pełni przygotowana (A. CHEŁSTOWSKA, A. SOSIŃSKA, 2008). Inspektorzy PIP pytani o to, co zrobić w sytuacji, gdy kobietę dotyka problem molestowania seksualnego, odpowiadali więc przykładowo: „Ja czasami przytulam koleżanki”, „Inspektorat Pracy nie jest od naprawiania świata”, „Musicie sobie poradzić” (A. CHEŁSTOWSKA, A. SOSIŃSKA, 2008). Zgodnie z prawem zaś PIP powinna udzielić skutecznej pomocy co najmniej w sensie psychicznego wsparcia i prawnej porady dla osób doświadczających molestowania.

W szerszym ujęciu równość płci traktowana jest jako równe prawa i/lub możliwości płci związane z takim samym ich traktowaniem, co łączone jest też z aktywnością w innych sferach i z uczestnictwem w życiu politycznym. Takie szerokie rozumienie tej kwestii jest czasami ujmowane również jako trudne lub nie w pełni możliwe do zrealizowania. Zwracają na to uwagę następujące wypowiedzi:

[...] ja powiem tak, że jest taka międzynarodowa organizacja, która wspiera równość – organizacja Róży Luksemburg, między innymi w Polsce i na świecie to się dzieje i związki zawodowe mają nad tym pieczę. Polska uczestniczy w tych działaniach, a przede wszystkim nasz związek ZNP, i było w Krakowie takie spotkanie międzynarodowe, gdzie po tym spotkaniu właśnie nasz związek z przedstawicielami tych fundacji i innych krajów zrobił właśnie takie założycielskie posiedzenie na temat równości, ale to jest równość rozumiana szerzej, nie tylko kobiet. Nie tylko równość płci, ale i różnych nacji, równość sprawności i niepełnosprawności, i równość wyznaniowa, równość różnych narodów. Tak więc narodowość, wyznaniowość, również równość orientacji seksualnej. To są właśnie te cztery główne równości, tą jedną powtórzyłam dwa razy, jak mówiłam o narodowościach i wyznaniach, to tak naprawdę to się w tym kryje, bo często się to w sobie łączy i tam było to, że jest duża rola związków zawodowych, którzy mogą propagować ideę równości.

R.1

Równość płci to jest, w mojej ocenie, to jest... jesteśmy małżeństwem, tak trudno nam było określić swoje zadania, a każdy dzisiaj wie, co jest, co kto ma zrobić, to chyba jesteśmy partnerami w tym małżeństwie. No

nie było żadnej decyzji ważnej, którą bym gdziekolwiek podjął egoistycznie sam. Z każdą, nawet najdrobniejszą i vice versa. I czy ja muszę mieć do tego ustawę? Nie muszę mieć. To jest kwestia..., są fizyczne, w mojej ocenie, przeszkody do równego traktowania, ja nie mogę zająć w ciężę. To co, ustawa mi to zmieni? Dlatego mówię, no, wiem, że gdyby była sytuacja taka, że prawo do głosowania, to, co mnie lekko zbulwersowało, to praca w tych kopalniach, natomiast równość płci to jest również równość wszelkich szans zawodowych, nie jakichś ograniczonych ustawami. Równość pracy, równość płacy. Natomiast nie oszukujmy natury. Nie możemy powiedzieć kobiecie: „Idź do kopalni”, bo ja wiem, jaka to jest ciężka praca. Albo powiedzieć: „Dobra leniu, leż sobie w domu, kobieta pójdzie za ciebie na wojnę”. Może Amazonki były, nie? Ale do końca nie wiadomo, czy to była mitologia, czy... ale to jest właśnie, no toteż się na to nie godzę, żeby kobieta była w armii, szła z karabinem. Po prostu..., tak nie powinno się..., to nie jest to miejsce.

R.3

Jak widać w przytoczonych wypowiedziach, problem równości płci może być rozumiany szeroko i łączony z kwestiami innych typów równości, ze sprawiedliwością społeczną, z „naturalnym porządkiem natury” i bardzo zróżnicowanymi rozwiązaniami praktycznymi. W imię równości płci można więc kobietom zabraniać wykonywania różnych typów prac i zajęć, aby je szczególnie chronić przed ich ciężarem, lub przeciwnie – dawać możliwość decyzji samym zainteresowanym, czy tego chcą, czy nie. Z wypowiedzi respondentów wynika, że ujmują tę kwestię jako związaną z uwarunkowaniami fizjologicznymi, kulturowymi i mentalnymi. Jest to problem wyobraźni, co kobiety i mężczyźni mogą robić, kim być, gdzie pracować i na czym równe traktowanie ich ma polegać. Jest to określenie świata „dla mnie”/„nie dla mnie”. Deklaratywnie respondenci są, oczywiście, zwolennikami równości płci, ale przy wyjaśnianiu sposobu jej rozumienia wskazywali czasem, że są przeciwnikami umożliwiania kobietom pewnych prac i nie biorą pod uwagę odwołania się do woli ich samych. Kontrowersje budzi więc otwarta dla kobiet w III RP możliwość pracy w kopalniach węgla kamiennego na stanowiskach dołowych czy odbywania służby wojskowej. Równość płci jest też powszechnie wskazywana jako pożądana, ale będąca w istocie pewnym stanem idealnym, który jest przede wszystkim bardzo różnie interpretowany i czasem uznawany za niemożliwy do realizacji.

W zakresie **współpracy z organizacjami kobiecymi** respondenci różnili się w zależności od typu reprezentowanej organizacji związkowej, a więc np. NSZZ „Solidarność” zwraca uwagę na kwestię respektowania wartości chrześcijańskich. Jeden z badanych ujął to następująco:

Może tak, aczkolwiek dużo tych związków feministycznych, w których są same kobiety, powiem szczerze, ich działalność statutowa, tak to powiem łagodnie, trochę kłóci się z naszymi założeniami statutowymi właśnie w tej sferze moralnej. Wiele kobiecych związków feministycznych nie wyznaje np. wartości chrześcijańskich, a u nas jest to zapisane w preambule statutu, czyli dla nas jest to jeden z elementów najważniejszej normy w związku. Nie wykluczam, że pewnie są takie związki kobiet, które również te wartości, o których powiedziałem wcześniej, wyznają, tutaj na taką współpracę oczywiście jesteśmy otwarci, z resztą z drugiej strony powiem tak: dla celu, jak to ktoś kiedyś powiedział, to czasami warto rozmawiać nawet i z diabłem, dlatego też nawet i z tymi skrajnie lewicowymi feministycznymi organizacjami kobiecymi należy rozmawiać, bo pewnie tam jest wiele takich problemów, które, z którymi kobiety nie mogą sobie, nawet będąc członkiniami związku, poradzić, tutaj nie wykluczamy rozmów z nikim, to jest tak jak z politykami – nie dzielimy polityków na dobrych i złych, nie rozróżniamy ich na frakcje, na kolor skóry, na to, gdzie oni są, i tak samo trzeba te organizacje traktować.

R.4

Zgodnie z wypowiedzią respondenta, nawet z tymi porównywanymi do diabła organizacjami feministycznymi należy rozmawiać. Badani z wszystkich typów organizacji związkowych zwracali jednak uwagę, że inicjatywy w tym zakresie oczekują od organizacji kobiecych. Poziom wiedzy respondentów o organizacjach kobiecych nie był duży – poproszeni o ich wymienienie wskazywali: Ligę Kobiet Polskich, Kongres Kobiet Polskich czy Koalicję Karat. Zasadniczo, byli jednak otwarci na współpracę z organizacjami kobiecymi, choć uzależniali ją od konkretnego aspektu, jakiego miałyby ona dotyczyć. Biorący udział w badaniach przedstawiciele władz regionalnych OPZZ wskazywali, że spośród organizacji kobiecych na szczeblu województwa śląskiego pozytywnie układa się ich współpraca z Partią Kobiet – postrzeganą raczej jako organizacja kobieca niż polityczna. Same skojarzenia respondentów z określeniem „feministka” były ambiwalentne, neutralne lub zdecydowanie negatywne. Zdarzały się więc wypowiedzi charakteryzujące feministki jako osoby wrogie mężczyznom, rodzinom, krzykliwe, wojujące, sprzyjające gejom i lesbijkom lub będące w istocie „szowinistycznymi mężczyznami”. Brakowało wśród respondentów z obu typów organizacji związkowych wypowiedzi jednoznacznie pozytywnie kojarzących działania feministek i ich organizacji. Ciekawy jest w tym kontekście fakt, że wśród przedstawicieli obu rodzajów związków byli respondenci obdarzający szacunkiem działania Izabeli Jarugi-Nowackiej i uznający jej charyzmatyczność.

Zespół refleksji przedstawionych przez respondentów przy dokonywaniu bilansu własnej drogi związkowej interpretuję jako kwestie składające się na *illusio* i bezpośrednio powiązane ze związkową doksą. Zasadniczo, ten bilans

zysków i strat z działalności związkowej jest dodatni i wskazuje na wagę bezinteresownej pomocy innym, choć można w nim dopatrzeć się też orientacji na zyski indywidualne wyrażające się dążeniem do samorealizacji. Badani charakteryzowali zatem siebie jako osoby wrażliwe na krzywdę ludzką i niesprawiedliwość społeczną, a jako uzasadnienie swoich działań wskazywali kategorie moralne, a nie polityczne. Dzięki działaniom dla innych respondenci rozwinęli też swój kapitał kulturowy i społeczny, bo zdobyli nowe umiejętności, poznali wiele osób, zyskali większe poczucie własnej wartości i zmężyli w walce z przeciwnościami. Role działacza lub działaczki związkowej wypełniają jednak – jak mówili – kosztem czasu, który mogliby poświęcić na swoje sprawy prywatne i rodzinne, nakładem uczestniczenia w wielu sytuacjach bardzo stresujących i obnażających ludzką krzywdę czy łamanie praw pracowniczych oraz poświęceniem możliwości spokojnego przespania wielu nocy, a czasem nawet kosztem swojego zdrowia. Zgodnie jednak stwierdzali, że cele ich działań są tych poświęceń warte. W żadnym z wywiadów nie pojawił się za to motyw wstąpienia do ruchu związkowego z intencjonalnym zamiarem osiągnięcia statusu „zawodowego związkowca”, choć trwanie w tym polu aktywności często doprowadza do pewnej stabilizacji i profesjonalizacji działań.

4.3.1. Władze związkowe – uwagi końcowe

W wypowiedziach liderów związkowych na poziomie regionalnym w województwie łódzkim i śląskim widać wyraźnie **uniwersalistyczne podejście** do problemów pracowniczych. Fakt ten powoduje, że członkowie związków są traktowani jako osoby mające problemy pracownicze, posiadające rodzinę, mające określony wiek i staż pracy, ale w zasadzie nieposiadające płci, bo „nie ma ona znaczenia”. Uważam, że takie powszechnie przyjęte podejście tworzy podstawę reprodukcji płciowej nierówności na rynku pracy i w ruchu związkowym. Przeprowadzone badania wskazują, że nierówności artykulacji problemów płci charakteryzują się nie tyle celowym czy świadomym marginalizowaniem kobiet, ile niedostrzeganiem ich kulturowej specyfiki. Neutralność i uniwersalność wydają się tu pozorne w tym sensie, że faktycznie preferują mężczyzn jako bardziej autonomiczny i elastyczny podmiot, bo niejako zwolniony od nie w pełni przewidywalnej pracy związanej z wykonywaniem obowiązków domowych, rodzicielskich czy rodzinnych w sferze prywatnej, lub zdecydowanie mniej tym obciążony. Można jednak dopatrzeć się pewnej wrażliwości genderowej u niektórych liderów związkowych szczebla regionalnego biorących udział w badaniach, ponieważ fakt dyskryminacji płci na rynku pracy wyraźnie podkreślali, choć w przeciwdziałaniu mu też wydali się stosunkowo bezradni.

Rozdział 5

Rynkowe i związkowe odmienności płci – refleksje na podstawie badań

Rynkowe i związkowe odmienności płci wiążą się z miejscem zajmowanym przez kobiety w ruchu związkowym oraz na rynku pracy. Kwestia ta stanowi w istocie o podmiotowości kobiet i praktykach równości płci na rynku pracy. W przeprowadzonych badaniach interesował mnie przede wszystkim charakter postrzegania kobiecych problemów pracowniczych i związkowych jako wyraz odmienności funkcjonowania płci. Szczególnej eksploracji poddałam więc obszary podobieństw i różnic w postrzeganiu kobiecego funkcjonowania w zależności od typu struktur związkowych i płci związkowców jako składające się na kwestię bycia umiejscawianym i indywidualnego umiejscawiania się. Warto zatem teraz zbiorczo przedstawić wyłonione w toku badań kategorie dotyczące podobieństw i odmienności funkcjonowania płci w zanalizowanych strukturach związkowych.

5.1. Liderzy i liderki związkowe – obszary wspólnoty i odrębności

Przeprowadzone badania pozwalają na pogrupowanie wyłonionych kategorii, przedstawienie nasuwających się wniosków. Zbiorcze zestawienie danych w zakresie kobiecej i męskiej aktywności związkowej wskazuje, że różnice funkcjonowania płci nie dotyczą wyłonionych kategorii motywacji do działalności związkowej ani wykorzystywanych umiejętności w działalności. Niewielka jest różnica w postrzeganiu własnych sukcesów i satysfakcji z nich płynących, ponieważ wiążą się one głównie z większym samokrytycyzmem liderek w stosunku

do liderów biorących udział w badaniach. Obie płcie działaczy w postrzeganiu własnych sukcesów łączą:

- uznanie wagi zaufania ze strony środowiska wyrażającego się powierzeniem określonych funkcji związkowych;
- satysfakcja wynikająca z rozwiązywania konkretnych problemów pracowniczych;
- dość często pojawiająca się trudność artykułowania własnych sukcesów, o których lepiej, aby „mówili inni”.

Pewną odmiennością stanowi jednak fakt, że tylko liderki wskazywały jako sukces samo zaistnienie w sferze publicznej i oderwanie się od zajmowania się domowymi pracami porządkowymi. Liderzy i liderki istotnie różnili się też w zakresie postrzeganych problemów pracowniczych kobiet, odczuwanych barier działalności związkowej oraz w zakresie dostrzeganych przyczyn braku proporcjonalnej obecności kobiet w wyższych władzach związkowych. Zasadniczo, w postrzeganiu problemów równości płci można więc zobaczyć odmienności stanowisk liderów i liderek związkowych, co obrazowały zwłaszcza analizy wskazywanych podobieństw i różnic dotyczących ich funkcjonowania na rynku pracy i w działalności związkowej, a także te dotyczące stosunku do organizacji kobiecych i ich znajomości oraz możliwości współpracy z nimi.

Szczegółnej uwagi wymaga sposób postrzegania przez respondentów problemów pracowniczych kobiet. Dane zestawiono w tabeli 13, zgodnie z wyłoniętymi wcześniej kategoriami, dla jaśniejszego zobrazowania tej kwestii.

Zakres postrzeganych kobiecych problemów pracowniczych przez liderki związkowe był zwykle większy. Różnice dotyczą widzenia sposobu traktowania kobiet na rynku pracy, nieformalnych oczekiwań w zakresie standardów pracy, stopnia trudności zdobycia pracy i utrudnień w zakresie dostępu do niektórych typów stanowisk. Liderki i liderzy związkowi postrzegali więc często inny zakres kobiecych problemów pracowniczych i inaczej go interpretowali. Mężczyźni, którzy wzięli udział w badaniach, widzieli problemy te jako wynikające raczej z indywidualnych preferencji kobiet i ich priorytetów życiowych. Liderki podkreślały, że „dobrowolna” zgoda kobiet na obarczenie ich większym ciężarem obowiązków rodzinnych, rodzicielskich czy domowych jest często wymuszona przez oddziaływania wychowawcze, socjalizacyjne czy presję środowiska społecznego. Wyrażały też wolę szczególnych i/lub odrębnych starań w zakresie rozwiązywania typowych dla kobiet problemów pracowniczych. **W ten sposób badania wskazują, że płeć związkowców jest czynnikiem różnicującym treści ich doświadczeń w życiu społecznym w sferze prywatnej i publicznej, co sprzyja odmiennym percepcjom kobiecych problemów pracowniczych.** Działaczki związkowe, które dostrzegały bardziej zróżnicowaną paletę tych trudności, wydawały się zatem dysponować większymi predyspozycjami do ich rozwiązywania.

Tabela 13. Zestawienie wypowiedzi działaczek i działaczy na temat postrzeganych kobiecych problemów pracowniczych

Charakterystyczne kobiece problemy pracownicze w wypowiedziach respondentów – kategorie dostrzeganych problemów	
opinie liderek	opinie liderów
Trudności godzenia ról rodzinnych, małżeńskich, rodzicielskich i domowych z pracą zawodową	Trudności godzenia szeroko rozumianych ról domowych i rodzicielskich z pracą zawodową
Mniejsze wynagrodzenia kobiet na tych samych stanowiskach	Mniejsze wynagrodzenia kobiet na tych samych stanowiskach
Mniejsze wynagrodzenia kobiet związane z segmentacją horyzontalną i wertykalną oraz adresowanymi do nich elastycznymi formami zatrudnienia	Mniejsze wynagrodzenia kobiet związane z segmentacją horyzontalną i wertykalną
Trudności powrotu na bardziej atrakcyjne stanowiska po urlopach macierzyńskich i/lub wychowawczych	Trudności powrotu na bardziej atrakcyjne stanowiska po urlopach macierzyńskich i/lub wychowawczych
Niekorzystne warunki pracy, w tym zatrudnienia i czasu pracy kobiet	Niekorzystne warunki pracy, w tym czasu pracy kobiet
Dużo większe trudności ze zdobyciem pracy	Pewne trudności ze zdobyciem pracy
Mniejsze możliwości awansu i karier zawodowych	Mniejsze możliwości awansu i karier zawodowych
Nakładające się negatywne stereotypy płci, wieku, działalności związkowej	Negatywne stereotypy płci
Traktowanie kobiecej pracy zawodowej jako rezerwowej siły roboczej, w tym ujmowanie kobiecej pracy zawodowej jako drugorzędnej i trudności z utrzymaniem pracy	Brak wskazań
Odmienne nieformalne standardy pracy na tych samych stanowiskach	Brak wskazań
Utrudnienia w zakresie dostępu do niektórych typów stanowisk	Brak wskazań
Specyficzny uniwersalizm w ujmowaniu kobiecych problemów pracowniczych wyrażający się w ich negowaniu i/lub marginalizowaniu	Specyficzny uniwersalizm w ujmowaniu kobiecych problemów pracowniczych wyrażający się w ich negowaniu i/lub marginalizowaniu
Większe narażenie na molestowanie seksualne	Większe narażenie na molestowanie seksualne

Źródło: badania własne.

Przeprowadzone wywiady socjologiczne pozwoliły na wyodrębnienie, niezależnie od płci liderów, trzech podstawowych sposobów artykułowania kobiecych problemów pracowniczych. Pojawiły się więc kategorie wypowiedzi:

- życzliwe i zainteresowane specyfiką problemów pracowniczych kobiet;
- marginalizujące znaczenie specyfiki pracy kobiet;
- nieświadome specyfiki pracy kobiet, wiążące się też z brakiem umiejętności przeciwdziałania dyskryminacji płci.

Z pewnością wyodrębnione kategorie wypowiedzi liderów związkowych nie wyczerpują całego zestawu możliwości w tym zakresie, ale to one wystąpiły w przeprowadzonych badaniach. Opinie negujące specyfikę pracy zawodowej lub marginalizujące kobiece problemy pracownicze formułowały czasem także same badane. Szczególnie wrażliwe na kwestię kobiecych problemów pracowniczych były liderki reprezentujące kobiece struktury związkowe, a więc te z założenia tworzone przez kobiety i skoncentrowane na rozwiązywaniu ich problemów. Same kobiece struktury związkowe w wybranych do niniejszych badań segmentach ruchu związkowego były reprezentowane przez: Komisję Kobiet OPZZ, Sekcję Kobiet NSZZ „Solidarność”, Związek Zawodowy Kobiet. Wyraźnie do idei równości płci odwoływały się też liderki Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień '80” w branży handlu, chociaż formalnych struktur związkowych priorytetowo traktujących kwestie kobiece nie utworzyły, bo, jak stwierdzały, w sfeminizowanym sektorze jest to zbędne. Przedstawione tu badania wskazują jednak, że sam fakt dominacji liczebnej kobiet w branżach sfeminizowanych nie musi się wiązać z dostrzeganiem znaczenia specyfiki problemów własnej płci, ponieważ może ona być pomijana ze względu na odwołania do podejścia uniwersalistycznego. Dodatkowo, w wyższych władzach związkowych analizowanych branż sfeminizowanych często obecni byli mężczyźni. Stało się tak w wypadku handlu, bo tu funkcję przewodniczącego Rady Sekretariatu Krajowego Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ „Solidarność” pełni Alfred Bujara (w tej radzie w kadencji 2010–2014 jest 9 osób, w tym 6 mężczyzn i 3 kobiety¹), oraz w przypadku przemysłu lekkiego, gdzie na stanowisko przewodniczącego Federacji Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego został wybrany Zbigniew Kaniewski (przy czym w ostatniej kadencji wiceprzewodniczącym był też mężczyzna, a przewodniczącą komisji rewizyjnej była kobieta; ale wśród 23 członków Krajowej Rady Federacji było już 11 kobiet²). Wskazani imiennie przywódcy związkowi zostali wybrani na swoje stanowiska w sposób demokratyczny i ciesząc się we własnych środowiskach, jak wynika z opinii badanych, przychylnością czy wręcz charyzmą. Działania obu liderów można wiązać z sukcesami

¹ http://www.solidarnosc.org.pl/sekretariat.bhiu/?page_id=10 [data dostępu: 3.10.2012].

² <http://www.federacjanszzpl.org.pl/wladze> [data dostępu: 24.10.2012].

dotyczącymi także nagłośnień kobiecych problemów pracowniczych. Uważam, że wybór męskiego przywództwa w branżach sfeminizowanych można interpretować jako konsekwencję habitusu rodzajowego kobiet i mężczyzn, który wskazuje na „właściwe” role płci. Potwierdzeniem tego stanu rzeczy jest sytuacja w wysoko zmaskulinizowanej branży górnictwa, gdzie przywódcze funkcje związkowe zgodnie z proporcjami płci są pełnione przede wszystkim przez mężczyzn. Umieszczanie płci w strukturach ruchu związkowego wiąże się więc z tendencją do przyznawania wyższych miejsc we władzach związkowych w branżach sfeminizowanych mężczyznom, co łączone jest z przekonaniami respondentów o „mniejszym parciu na władzę” obecnych w ruchu związkowym kobiet, które – jak to określali badani – często „odpuszczają” pod wpływem zobowiązań związanych ze sferą prywatną. Paradoksalnie zatem, pomimo że kobiety bardziej wnikliwie opisują kobiece problemy pracownicze, to nawet w strukturach sfeminizowanych na miejscach przywódczych lokowani są mężczyźni.

Analizowane kobiece struktury związkowe są z założenia odpowiedzią na androcentryzm związków zawodowych. Wyniki badań wskazują, że są one ważnym instrumentem artykulacji kobiecych problemów pracowniczych i związkowych. Przykłady ich sukcesów w tym zakresie to:

- stworzenie i wydanie już w 1990 roku adresowanego do kobiet pisma związkowego „Kobieta”³ oraz polskiego podręcznika MKWZZ pt. *Związki zawodowe a kobiety pracujące zawodowo* (Gdańsk, Krajowa Komisja Kobiet, Biuro ds. Szkolenia KK NSZZ „Solidarność”, 1990);
- udział przedstawiolek Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” w projekcie „Realizowanie Strategii Lizbońskiej poprzez wdrażanie Wytycznych dotyczących równouprawnienia płci w 4 krajach Unii Europejskiej”, czego wyrazem była też konferencja zorganizowana w 2010 roku w Warszawie;
- udział przedstawiolek Komisji Kobiet OPZZ, Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność”, Związku Zawodowego Kobiet w Kongresie Kobiet w Warszawie w roku 2009 i zwrócenie uwagi publicznej na problemy pracownicze kobiet (dodatkowo były tam obecne liderki innych związków zawodowych, między innymi WZZ „Sierpień ’80”, OZZPiP czy ZNP);
- upublicznienie przez Komisję Kobiet OPZZ w 2011 roku badań dotyczących dyskryminacji, mobbingu, molestowania w miejscu pracy oraz naruszeń uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem;
- stała współpraca Komisji Kobiet OPZZ z PGK i związany z tym głos opiniodawczy;
- artykułowanie kobiecych problemów pracowniczych na forum zakładów pracy i konkretnych central związkowych;
- trudna do przecenienia pomoc udzielana w indywidualnych wypadkach.

³ Spis treści pierwszego numeru „Kobiety” przytaczam w *Aneksie*.

Przykłady te wskazują, że liderki mają świadomość specyfiki własnej płci na rynku, ponieważ potrafiły mówić „własnym głosem”, chociaż zróżnicowanym ideologicznie w zależności od typu struktur. Artykułowały problemy postrzegane jako istotne z perspektywy kobiecych interesów czy związane z własnym oglądem spraw, który nie musi oznaczać dążenia do unifikacji z tym, co męskie. Myślę, że można struktury kobiece w ruchu związkowym zinterpretować jako płaszczyznę wolności i pewnej niezależności od dominującej w ruchu związkowym tendencji do przyjmowania orientacji uniwersalistycznej sprowadzającej się czasem do marginalizowania kwestii płci i „wyrównywania do męskiego wzorca” jako powszechnego czy co najmniej unifikacji bez względu na płeć. W tym znaczeniu owe struktury wpisują się w ducha działań związanych z docenieniem wagi różnorodności, a także faktu bycia „różnym, ale równym”. Porównanie aktywności związkowych struktur kobiecych w województwie śląskim i łódzkim pokazuje brak wyraźnej przewagi ich zaangażowania w funkcjonowanie w którymkolwiek z nich. KK OPZZ działa w sposób zbliżony w obu województwach, ale nie prowadzi codziennych spotkań członkiń, lecz stanowi jedynie ciało doradcze, a zatem jest wewnętrznie zatomizowana. SK NSZZ „Solidarność” zdecydowanie prężniej działa w województwie łódzkim niż w śląskim, a dodatkowo należy do najbardziej licznych sekcji w skali całego kraju. W sfeminizowanych sektorach handlu i przemysłu lekkiego potrzeby tworzenia odrębnych sekcji kobiecych w obu województwach nie zauważano, co było przeciwieństwem zmaskulinizowanego górnictwa. Branża górnicza w województwie śląskim posiada rozwijający swoje oddziały Związek Zawodowy Kobiet. Trudno więc zdecydowanie mówić o przewadze aktywności struktur kobiecych w którymkolwiek z województw. Podobnie trudna jest analiza genezy struktur kobiecych, ponieważ dzieje SK NSZZ „Solidarność” wskazują na źródła egzogenne, a historia ZZK raczej na endogenne. Można zatem powiedzieć, że każdorazowo jest to związane z koniecznością trafienia na podatny grunt potrzeb społecznych, znalezienia odpowiedniego zaplecza kapitału kulturowego liderek i wsparcia w otoczeniu. W swych wypowiedziach liderki zgodnie podkreślały, że ich zdaniem znaczącą pomocą dla funkcjonowania struktur kobiecych i wzrostu kobiecej podmiotowości jest polityka Unii Europejskiej. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują też, że wsparciem dla kobiecej działalności i artykulacji kobiecych problemów jest współpraca kobiecych struktur związkowych z organizacjami kobiecymi. Wyraźnie łatwiej przychodzi ta współpraca związkom skupionym w OPZZ, WZZ „Sierpień '80” czy działającym autonomicznie, a stosunkowo najwięcej trudności ma w tym zakresie NSZZ „Solidarność”. Jednak wszystkie związki zawodowe, przynajmniej deklaratywnie, były chętne do współpracy z organizacjami kobiecymi, zdając sobie sprawę z możliwości poszerzenia w ten sposób swej bazy członkowskiej, wpływów czy kształtowania bardziej otwartego wizerunku.

Zestawienie barier działalności własnej odczuwanych przez działaczki i działaczy związkowych wskazuje zakres podobieństw i różnic płci, które obrazują większy bilans kobiecych trudności (tab. 14). Zakres postrzeganych barier własnej działalności związkowej jest większy w wypadku respondentek. Odmienności te są związane z ich zaangażowaniem się w role

Tabela 14. Zestawienie wypowiedzi działaczek i działaczy w zakresie postrzeganych barier własnej działalności związkowej

Postrzegane bariery własnej działalności związkowej w wypowiedziach respondentów – kategorie dostrzeganych problemów	
opinie liderzek	opinie liderów
Brak czasu dla siebie i najbliższych (oraz związany z tym stres)	Brak czasu dla siebie i najbliższych (oraz związany z tym stres)
Trudności z godzeniem ról rodzinnych, małżeńskich, rodzicielskich i domowych	Wskazanie braku możliwości mocnego zaangażowania się w role rodzicielskie, małżeńskie i domowe jako kosztu działalności
Trudności z uzyskaniem pełnej akceptacji najbliższych dla mocnego zaangażowania się w działalność związkową	Brak wskazań
Stres pogłębiany podejściem samokrytycznym do własnej aktywności	Brak wskazań
Nieprzychylność pracodawców	Nieprzychylność pracodawców
Problemy komunikacji pomiędzy przedstawicielami różnych typów organizacji, związane też ze stygmatem „feministki”	Brak wskazań
Problemy komunikacji pomiędzy reprezentantami różnych organizacji związkowych	Problemy komunikacji pomiędzy reprezentantami różnych organizacji związkowych
Deficyty kobiecej solidarności	Brak wskazań deficytów męskiej solidarności
Odczuwanie niechęci części liderów-mężczyzn do akceptacji kobiet na najwyższych stanowiskach związkowych	Brak wskazań
Brak pełnej spójności działalności w sensie odczuwania pewnej roszczeniowości i braku zaangażowania członków	Brak pełnej spójności działalności w sensie odczuwania pewnej roszczeniowości i braku zaangażowania członków
Odmienne standardy ocen działalności i możliwości obejmowania stanowisk związkowych	Brak wskazań
Odczuwanie negatywnych stereotypów własnej płci	Brak wskazań

Źródło: badania własne.

rodzinne w sensie opieki nad starszymi członkami rodziny, o czym nie wspominali biorący udział w badaniach liderzy-mężczyźni, chociaż także skarżyli się na trudności z wypełnianiem ról małżeńskich i rodzicielskich („bycie gościem w domu”). Liderki biorące udział w badaniach wyraźnie zauważały, że bycie kobietą stanowi utrudnienie w osiągnięciu wyższych stanowisk, co sugestywnie obrazują słowa jednej z respondentek mówiące o tym, że gdyby miała inną płć, to: „Byłabym przewodniczącym regionu”. Żaden z liderów nie uznał z kolei swojej płci za przeszkodę w działalności związkowej czy zawodowej. Działaczki mówiły też o napotykananiu negatywnych stereotypów własnej płci, stykaniu się z odmiennymi standardami ocen własnej działalności i deprecjonowaniem swoich osiągnięć lub z używaniem wobec siebie określenia „feministka” w znaczeniu obraźliwym. Należy jednak podkreślić, że respondenci uznawały wymieniane przez siebie bariery działalności za możliwe do przezwyciężenia, choć wymagające determinacji. **Taki wynik badań wskazuje, że dla funkcjonowania w ruchu związkowym płć ma znaczenie, ponieważ badani liderzy i liderki spotkali się z innym określeniem ich „właściwego” miejsca oraz z innymi barierami swojej działalności.** Jak wynika z wypowiedzi badanych, kwestie barier własnej aktywności związkowej są powiązane z kumulatywnym charakterem odmienności funkcjonowania płci.

Barierę działalności własnej wiążą się z postrzeganymi przez respondentów barierami obecności kobiet na wyższych stanowiskach związkowych. Problem ten przedstawiono w tabeli 15. Warto jednak zwrócić uwagę, że część badanych w ogóle nie dostrzegała nieproporcjonalnego udziału kobiet i mężczyzn na wyższych stanowiskach związkowych, a więc także nie wypowiadała się o barierach dostępu kobiet do wyższych władz związkowych.

Przyczyny braku kobiet we władzach związkowych łączone były z barierami wewnętrznymi, związanymi z działaniami samych kobiet oraz z przyczynami zewnętrznymi, makrostrukturalnymi. Obie kategorie barier nakładają się na siebie i warunkują. Biorące udział w badaniach liderki wskazały więc na faktycznie wymuszony mniejszy udział kobiet we władzach związkowych. W tym sensie trudno mówić o indywidualnym i podmiotowym wyborze samych zainteresowanych, bo jest on związany ze społecznym mechanizmem wychowania i socjalizacji, z sytuowaniem jednostek w określonym obszarze społecznym czy ogólnie – z oddziaływaniem historycznej i kulturowej przemocy symbolicznej związanej z męską dominacją. W świetle przeprowadzonych badań tę męską dominację i łączące się z nią przejawy przemocy symbolicznej można zauważyć w:

- oczekiwaniach co do „właściwej” roli kobiet w życiu rodzinnym, zawodowym i związkowym, a także w pewnym „dobrowolnym” uleganiu tym oczekiwaniom;

Tabela 15. Wypowiedzi działaczek i działaczy na temat przyczyn niedoreprezentowania kobiet w wyższych władzach związkowych

Przyczyny braku proporcjonalnej obecności kobiet w wyższych władzach związkowych w wypowiedziach respondentów – kategorie dostrzeganych problemów	
opinie liderek	opinie liderów
Mocniejsze uwikłanie kobiet w role związane z obowiązkami domowymi i rodzicielskimi	Mocniejsze uwikłanie kobiet w role związane z obowiązkami domowymi i rodzicielskimi
Brak chęci samych zainteresowanych, a więc ich inne priorytety	Indywidualna wola i podmiotowa decyzja samych zainteresowanych, a więc ich inne priorytety
Brak wsparcia lub przyzwolenia rodziny na zaangażowanie w działalność związkową	Brak wsparcia lub przyzwolenia rodziny na zaangażowanie w działalność związkową
Niechęć mężczyzn do dzielenia się władzą lub/i jej delegowania	Brak wskazań
Brak promocji osiągnięć kobiet-liderek związkowych	Brak wskazań
Negatywne stereotypy płci	Negatywne stereotypy płci
Odmienne wychowanie i/lub socjalizacja płci	Odmienne wychowanie i/lub socjalizacja płci
Większa aktywność zawodowa mężczyzn i/lub ich dominacja w określonej branży	Większa aktywność zawodowa mężczyzn i/lub ich dominacja w określonej branży
Brak wskazań	Większa aktywność związkowa mężczyzn w branżach sfeminizowanych
Cechy genderowe mężczyzn (w tym ich determinacja w dążeniu do władzy) oraz kobiet (w tym ich bariery wewnętrzne)	Cechy genderowe płci, w tym brak determinacji kobiet w dążeniu do władzy
Deficyty kobiecej solidarności	Deficyty kobiecej solidarności

Źródło: badania własne.

- standardach ocen dotyczących tego, na co może sobie pozwolić czy co może osiągnąć kobieta i mężczyzna (co wskazały też różnice wielkości i liczby nagród zaoferowanych każdej z płci w XVI Maratonie Solidarności);
- niedemokratycznym rozwiązaniu pierwszej sekcji kobiecej przez zdominowane przez mężczyzn władze NSZZ „Solidarność”;
- wypowiedziach liderek związkowych wskazujących niechęć działaczy – mężczyzn do kobiet we władzach związkowych (np. do Ewy Spychalskiej z OPZZ czy Ewy Tomaszewskiej z NSZZ „Solidarność”);
- języku używanym na wielu oficjalnych stronach największych central związkowych, który niejako ignoruje w większości żeńskie końcówki wyrazów (co

widoczne jest nawet w przytoczonym w *Aneksie* dosłownym opisie składu władz związkowych jednej z central, w którym kobiety są „członkami” a nie „członkiniami”).

Myślę, że ta przemoc symboliczna wyraża się też odmiennym habitusem rodzajowym kobiet i mężczyzn, który niepoddawany refleksji powoduje reprodukcję nierówności. Sądzę także, że warto tu podkreślić odmienne skutki osiągania wyższych stanowisk związkowych dla kobiet i mężczyzn w kontekście funkcjonowania w środowisku zdominowanym przez płę przeciwną, a więc w zmaskulinizowanej branży górnictwa najwyższe stanowiska w reprezentatywnych organizacjach związkowych zajmowali niemal wyłącznie mężczyźni, co badani przyjmowali jako „oczywiste”, a w sfeminizowanych branżach na analogicznych najwyższych stanowiskach związkowych obok liderów byli często także liderzy, co już badanym było znacznie trudniej wytłumaczyć (bo ich samych czasem zaskakiwała liczba mężczyzn we władzach tych branż i dopiero w toku badań „odkrywali” ten stan rzeczy). **Zjawiska te obrazują zatem, jak sądę, przemoc symboliczną, czyli „niewidzialne” czy trudno zauważalne panowanie dominujących nad zdominowanymi.** Dodatkowo, kwestia samego podjęcia pracy w branżach sfeminizowanych wiąże się zwykle z uzyskiwaniem niższych wynagrodzeń. W tym sensie można przyjąć, że sama selekcja do pracy w sfeminizowanych segmentach rynku powoduje, że są one tworzone przez jednostki bardziej uległe, podatne na dominację, mniej skłonne do buntu. Warto też zwrócić uwagę na kwestię występujących tu i nakładających się negatywnych stereotypów, a więc decydujące się na działalność w związkach zawodowych respondentki – jak wynika to z ich wypowiedzi – musiały się zmagać z negatywnymi stereotypami zarazem i cech kobiet, i cech działaczy związkowych, czego przynajmniej w zakresie płci mężczyźni liderzy nie doświadczali.

W badaniach analizom poddawano cechy przypisywane kobietom i mężczyznom funkcjonującym w ruchu związkowym. Zestawienie opinii respondentów z podziałem na płeć przedstawia tabela 16. Pozwala ono zobaczyć różnice w definiowaniu płci własnej respondenta i płci przeciwnej. Raczej pozytywny charakter mają zatem definicje własnej płci. Zestawienia różnic płci są też często wzajemnie przeciwstawne. W wypowiedziach dotyczących braku różnic płci wskazywane są wyjaśnienia związane z indywidualnymi możliwościami i predyspozycjami jednostek.

Wyniki badań pozwalają dostrzec oddziaływanie habitusu rodzajowego, który przejawia się chociażby postrzeganiem znaczenia własnego ciała dla funkcjonowania w polu związkowym czy charakterem używanego języka i jego możliwych konsekwencji w relacjach międzyludzkich. Liderki związkowe były dużo mocniej skoncentrowane na trosce o „właściwy” wygląd, by był należyście „poprawny” czy nie narażał na molestowanie seksualne, i wprost o tym mówiły. Liderów-mężczyzn ten problem jakby nie dotyczył. U liderów związkowych

Tabela 16. Odmienności funkcjonowania płci w ruchu związkowym dostrzegane przez liderki i liderów biorących udział w badaniach

Wskazania	Odmienne cechy przypisywane obu płciom funkcjonującym w ruchu związkowym	
	kobiety	mężczyźni
Liderek	Łagodniejsze, bardziej zabiegane, odpowiedzialne, bardziej pracowite, rzetelne, mniej solidarne, mniej zorientowane na władzę, zazdrosne, bardziej zorientowane na rozwiązywanie indywidualnych problemów niż na władzę, podporządkowane	Silniejsi, głośniejsi, mocniej solidaryzują się z sobą, bardziej zdeterminowani w dążeniu do władzy, uciekający od obowiązków domowych, deprecjonujący kobiety, dominujący
Liderów	Bardziej wrażliwe, łagodne, opanowane, emocjonalne, mało asertywne, niesolidaryzujące się z sobą, wzajemnie zazdrosne o siebie, podporządkowane	Silniejsi, twardsi, porywcy, zorientowani na władzę

Źródło: badania własne.

wych zaobserwowałam też indywidualne strategie eksponowania mocnego czy nawet brutalnego języka, czego nie zauważyłam w wypowiedziach mężczyzn-liderów. Mężczyźni-liderzy biorący udział w badaniach podczas przeprowadzanych z nimi wywiadów wręcz starali się o zachowanie językowej poprawności, ale chwilę potem we wzajemnych relacjach (lider – lider) ta brutalizacja ich języka była wyraźnie widoczna. Ten stan rzeczy można interpretować jako dostosowanie się, przynajmniej w pewnych wypadkach, kobiet-liderek do męskiej definicji sytuacji jako obowiązującej. Problem różnic genderowych zauważyłam także w innych zachowaniach badanych – tylko liderki okazywały niepewność, mówiąc, że nie wiedzą, czy wziąć udział w badaniach, bo jest to decyzja „szefa”, lub nie były pewne, jak odpowiedzieć na daną kwestię, bo – jak zauważały – nie znają stanowiska władz w tej sprawie, chociaż to o swoje indywidualne opinie były proszone i to w anonimowych badaniach. Były więc z jednej strony bardziej podporządkowane dyscyplinie związkowej, a z drugiej strony same „dobrowolnie” mocniej jej ulegały. Liderzy związkowi zaś decydowali samodzielnie, czy wziąć udział w badaniach, czy nie, i w ten też sposób na poziomie regionalnym jeden z liderów organizacji związkowej, oficjalnie bardzo mocno wyrażającej wręcz feministyczną orientację, jako jedyny ze związków zawodowych funkcjonujących w KWB „Bełchatów” odmówił udziału w badaniach. Na tej podstawie myślę, że można odnotować ujawnienie się w przeprowadzonych analizach syndromu „prawej ręki szefa”, przybierającego postać wypowiedzi liderek zastanawiających się, jak na określony temat wypowiedziałby się „szef”, a zatem starających się być niejako „przedłużeniem czy odbiciem jego wizji” i celowo ograniczających osobistą, podmiotową analizę sytuacji. Żadnego analogicznego zachowania lidera związkowego, który starałby

się być „prawą ręką swojej szefowej”, w toku badania nie zauważyłam. Jak więc widać w tym kontekście, dominacja mężczyzn w polu związkowym wynika nie tylko z odrębności funkcjonowania płci, ale też z samego definiowania i odtwarzania odmienności rodzajowych.

Z perspektywy teorii Pierre’a Bourdieu można przyjąć, że tradycyjne struktury związkowe tworzą obszar ortodoksji, w którym panuje uniwersalistyczne podejście do problemów pracowniczych. W istocie jednak podejście to „ma płęć”, ponieważ skoncentrowane jest na typowym pracowniku – mężczyźnie zatrudnionym pełnoetatowo, czego wyrazem jest język używany przez badanych w wywiadach oraz obecny w wielu dokumentach. Powszechne są zatem sformułowania: pracownik, związkowiec, członek, przewodniczący, a nie: pracownica, działaczka, członkini czy przewodnicząca. Stosowany język związkowy można potraktować zarazem jako odzwierciedlający i wpływający na reprodukcję nierówności płci, co wiąże się też z problemem negocjacji zbiorowych. W negocjacjach zbiorowych, zgodnie z Ustawą z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych (Dz.U., nr 100, poz. 1080), stronami są przedstawiciele rządu, pracodawców i pracowników, którymi z reguły są mężczyźni. Pracodawcy-mężczyźni mają możliwość wykorzystania zasady „dziel i rządź” i możliwość marginalizowania problemów pracowniczych kobiet. W procesach restrukturyzacji kategoriami pracowników, o których troszczono się najmniej, często okazywały się kobiety (K. WÓDZ, J. KLIMCZAK-ZIÓŁEK, 2010; S. KAMIŃSKA-BEREZOWSKA, 2010a) będące pracownicami administracji czy personelu pomocniczego. Zwiększenie udziału kobiet wśród wszystkich stron biorących udział w negocjacjach może więc doprowadzić równocześnie do zwiększenia wrażliwości na kategorii pracowników znajdujących się w sytuacji trudniejszej i zapobiec manipulowaniu nimi. Już samo pojawienie się struktur kobiecych w obrębie ruchu związkowego zwiększyło ich kapitał symbolicznego oddziaływania. Obszar ortodoksji głównego nurtu ruchu związkowego w trosce o zapobieżenie spadkowi członkostwa został zmuszony do pewnej modyfikacji. Problemy, które wcześniej były lekceważone czy wyśmiewane jako trywialne, przykładowo mobbing czy molestowanie seksualne, zostały włączone do nurtu „właściwych”, w pełni uprawnionych do interwencji. Podobnie same kwestie dyskryminacji płci przeszły zmianę interpretacji od ich lekceważenia jako pewnej fanaberii (przynajmniej w branży górniczej) do traktowania poważnego, zgodnie z kanonem co najmniej poprawności politycznej. Jest to zjawisko i proces w jakimś stopniu analogiczny do traktowania przemocy w rodzinie: od kwestii prywatnej, wiążącej się ze sferą dobrego wychowania czy – jak mówił P. Bourdieu – „dobrego smaku” (który, choć jest odczuwany indywidualnie, to stanowi efekt oddziaływania społecznego), do gwarancji prawnych ochrony przed przemocą fizyczną. Przemoc symboliczna ciągle jednak wydaje się dość mocno obecna, a ujawnia się wyraźnie między innymi w używanych gadżetach, kalendarzach czy fotografiach sprowadzających kobiety do uprzedmiotowionego symbolu seksualnego.

Zasługą związkowych struktur kobiecych, a także ich współpracy ze środowiskami kobiecymi, jest jednak fakt, że ta siła przemocy symbolicznej słabnie, a pierwszoplanowość mężczyzny – pracownika i związkowca zostaje poddawana pod dyskusję. Zdaniem liderek ZZK, to właśnie ich organizacja przyczyniła się do modyfikacji podejścia do kobiecych problemów pracowniczych i poważnego ich potraktowania przez przedstawicieli innych związków zawodowych w branży górniczej, przynajmniej na poziomie zakładu pracy, w jakim zaczęły swoją działalność. Z pewnością na modyfikację obszaru ortodoksji związkowego działania wpłynęły jednak też inne czynniki, w tym priorytety i polityka UE dotyczące równości płci. W tym kontekście warto wskazać sukcesy Związku Zawodowego Górników w Polsce w zakresie promowania równości kobiet i mężczyzn, w tym poświęcone temu publikacje (B. GAWRYLUK, G. GRABOWSKA, S. KAMIŃSKA-BEREZOWSKA, red., 2008), a także międzynarodowe konferencje (B. GAWRYLUK, S. KAMIŃSKA-BEREZOWSKA, red., 2010). Zorganizowana w Wieliczce międzynarodowa konferencja zatytułowana „Miejsce kobiet w kształtowaniu i umacnianiu ruchu związkowego w Europie” podjęła więc kwestię globalnej polityki europejskich związków zawodowych wobec kobiet oraz problemów równości płci. Evgenia Esenina – szefowa Komitetu ds. Kobiet Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych Górnictwa, Chemii i Energetyki (ICEM), podobnie jak wszyscy uczestnicy konferencji, w tym SK NSZZ „Solidarność”, potwierdziła wagę tej problematyki i konieczność stałej troski o realizowanie równości w praktyce życia związkowego. Kwestią nie do końca sprecyzowaną czy różnie interpretowaną pozostaje jednak termin „równość płci”.

W badaniach postawiono zatem respondentom wprost pytanie o to, czym jest dla nich równość płci, czyli jak ją osobiście rozumieją. To ujawniło różnice percepcji liderek i liderów, co syntetycznie przedstawia tabela 17. Równość płci w świadomości liderek i liderów związkowych funkcjonuje jako wymóg poprawności politycznej, ale kryją się za jej rozumieniem różne treści. Termin ten może być definiowany jako równość praw, ale zwykle po głębszym zastanowieniu wiązany jest jeszcze z ich realizacją w życiu społecznym. Wąskie interpretacje tego pojęcia wyłącznie jako równości praw kobiet i mężczyzn uznają tę kwestię za dokonaną, a obecność feministek w życiu społecznym i struktur kobiecych w ruchu związkowym przyjmują za zbędną fanaberię. Równość płci rozumiana jako te same szanse życiowe kobiet i mężczyzn uznawana jest zwykle za niedokonaną i czasem nawet niemożliwą do osiągnięcia. Pojedyncze wypowiedzi dotyczą równości płci jako dopełniania się ich możliwości lub jako praktyki działania. Dopełnianie się kobiet i mężczyzn jest też akcentowane przy analizie różnic genderowych płci i wiąże się wówczas z dostrzeganiem kwestii dyskryminacji lub z akceptacją patriarchalnych poglądów. Wypowiedź respondentki dotycząca równości płci jako praktyki działania oraz powiązania aktywności związkowej z działaniami na rzecz kobiet wpisuje się w logikę funkcjonowania ZZK. Równość płci traktowana jako slogan zawierający czasem akceptację

patriarchalnych relacji płci wiąże się z naturalizowaniem różnic kobiet i mężczyzn oraz odrębności ich działania. Każdorazowo problem ten był połączony ze sposobem postrzegania potencjału kobiet i mężczyzn oraz z ich rolą w życiu społecznym powiązaną z genderowymi interpretacjami.

Tabela 17. Kategorie postrzegania kwestii równości płci w opinii liderek i liderów związkowych

Wyłonione kategorie postrzegania równości płci	
opinie liderek	opinie liderów
Równość płci jako przede wszystkim równość praw kobiet i mężczyzn	Równość płci jako przede wszystkim równość praw kobiet i mężczyzn
Równość płci jako równość szans kobiet i mężczyzn	Równość płci jako równość szans kobiet i mężczyzn
Równość płci jako dopełnianie się możliwości kobiet i mężczyzn	Równość płci jako dopełnianie się możliwości kobiet i mężczyzn
Równość płci jako praktyka działania i codzienna wrażliwość	Równość płci jako slogan bez treści lub z treściami o charakterze patriarchalnym

Źródło: badania własne.

Analizy badawcze wskazują na odmienny charakter funkcjonowania liderów związkowych w zależności od poziomu sfeminizowania branży. W branżach silnie sfeminizowanych nieproporcjonalnie często do udziału w nich kobiet liderami są mężczyźni, co nie znajduje odpowiednika w branżach zmaskulinizowanych. Liderzy i liderki w branżach sfeminizowanych nie stają się też niejako automatycznie mocniej wyczuleni na problemy pracownicze kobiet, bo są one ujmowane jako po prostu uniwersalne problemy pracownicze. W branżach tych problemy pracownicze są więc postrzegane jako „oczywiste” dla ogółu zatrudnionych, a niejako „przypadkiem” tą większością są kobiety, mimo że mężczyzna także mógłby być „przypadkiem” czy kasjerem, choć – z reguły – nie jest, co już na ogół umyka refleksji w wypowiedziach badanych. Chcę zatem podkreślić, że, moim zdaniem, ważne jest również to, czego liderzy związkowi w badaniach nie mówili, ponieważ pozwala sądzić, że tego nie dostrzegali. W branży górniczej liderzy związkowi byli z reguły świadomie pełni dystansu wobec rozbicia segregacji płci na stanowiskach dołowych i powierzchniowych, choć te ostatnie charakteryzują niższe wynagrodzenia i zdecydowanie większa obecność kobiet. Niektóre liderki związkowe z kolei wręcz skarżyły się na utrudnianie im zmiany charakteru pracy i zaszeregowania na stanowiska dołowe, choć były skłonne wszelkie wyzwania z tym związane podjąć. **Badania wskazują więc, że problem segregacji płci na rynku pracy i w poszczególnych zakładach dość często wymyka się ze świadomej refleksji badanych lub jest ignorowany, a to powoduje też brak jakichkolwiek działań związanych z dążeniami do desegregacji.** Jeśli już jednak problem segregacji rynko-

wej płci w branżach czy zakładach pracy jest dostrzegany i nawet uznawany za zjawisko negatywne, to i tak wiąże się z tym bezradność wobec tego stanu rzeczy, co przyczynia się do jego reprodukcji. Przeprowadzone analizy badawcze ukazują zatem nie tylko to, że kobiety i męskie postrzeganie problemów pracowniczych i związkowych wiąże się z odmiennościami. Podobne odmienności dotyczą także tego, co oznacza równość płci. Biorące udział w badaniach niektóre liderki związkowe stwierdzały, że odczuwały dyskryminację ze względu na płeć, które to doświadczenie nie było udziałem badanych mężczyzn-liderów związkowych. Liderki, czy przynajmniej ich część, spotykały się więc z dyskryminacją „twardą” (w postaci niższych wynagrodzeń czy utrudniania dostępu do niektórych stanowisk) i z dyskryminacją „miękką” (w formie przekonań, jakie jest „właściwe” miejsce kobiet). Ta opisywana dyskryminacja „miękką” wpisuje się w problem przemocy symbolicznej, jakiej doświadczają kobiety, a powolne i „bezbolesne” wrastanie w tę przemoc skutkuje ich odrębnym habitusem rodzajowym, na co składa się też ciągle mocniejsze w wypadku tej płci rzutowanie sfery prywatnej na możliwości w sferze publicznej. W tym sensie badania wskazują na większe trudności publicznego funkcjonowania kobiet i deficyty oferowanego im wsparcia.

5.2. Kobiecte struktury związkowe a inicjatywy i organizacje kobiet

Kobiecte struktury związkowe w postaci: SK NSZZ „Solidarność”, KK OPZZ czy ZZZK, są zróżnicowane ideologicznie, strukturalnie i obszarami działania, zasadniczo jednak łączy je troska w zakresie problemów pracowniczych kobiet. Potrafią więc z sobą współdziałać, ale też zajmować odrębne stanowiska w kwestii tego, czym jest interes pracowniczy kobiet. Bardziej niż związkowe struktury kobiece zróżnicowany jest ruch kobiecy w Polsce, w tym także w województwie śląskim i łódzkim. Ruch ten jest zróżnicowany nie tylko ideologicznie czy w zakresie obszaru działania i zasięgu spraw, jakie są przedmiotem jego zainteresowania, lecz również na poziomie sformalizowania. Ogólnie, związki zawodowe wraz z ich stosunkowo młodymi kobiecymi strukturami związkowymi można zakwalifikować do „starych” ruchów społecznych, a organizacje i inicjatywy kobiece do „nowych”. Oba te ruchy, jak zwraca uwagę Claus OFFE (2005), wpisują się w konstruowanie starych i nowych paradygmatów działań, a przez to obrazują przekraczanie granic sztywnego charakteru polityki instytucjonalnej. „Stare” ruchy społeczne cechują się pewnymi zinstytucjonalizowanymi formami działania i odwołują się do potrzeb bezpieczeństwa i stabilizacji ekonomicznej, a więc raczej do potrzeb uznawanych za te niższego rzędu. „Nowe” ruchy społeczne są z założenia mniej sformalizowane, celowo bardziej

spontaniczne i odwołują się raczej do potrzeb wyższego rzędu, związanych z kwestiami podmiotowości i autonomii jednostek. W wypadku ruchów kobiecych można powiedzieć, że zarówno w Polsce, jak i na świecie są one tworzone przez najbardziej świadomą swojej sytuacji i wykształconą część kobiet wywodzących się raczej z klasy średniej (K. ŚLĘCZKA, 1999; E. MALINOWSKA, 2002). Być może zatem ze względu na ten charakter składu ruchów kobiecych ich członkinie domagały się przede wszystkim równych praw wyborczych i autonomii kulturowej kobiet, a nieco mniejszą uwagę kierowały, przynajmniej w drugiej połowie XX wieku, w stronę kobiet jako poddanych wyzyskowi rynku. Problem zainteresowań i orientacji ruchu kobiecego jest też po prostu z założenia różnorodny, złożony, uwarunkowany historycznie, sytuacyjnie i związany z przyjmowanymi perspektywami ideologicznymi, więc trudno tu o uogólnienia. Pisząca o polskim ruchu kobiecym po 1989 roku Joanna ERBEL (2008) zwraca jednak uwagę na jego przemiany – od zajmowania się głównie kwestiami krytyki kultury do zajęcia się sprawami walki o prawa pracownicze i związkowe. Adam MROZOWICKI i Marta TRAWIŃSKA (2012) przedstawili z kolei kwestie trudności porozumienia się ze środowiskami kobiecymi z perspektywy liderów związkowych, a także zauważyli deficyt wykorzystania aktywności kobiet dla rewitalizacji związków zawodowych. Zasadniczo, w analizie analogii działań obu ruchów uwagę zwraca odrębność środków, jakie wykorzystują do osiągnięcia swoich celów. Związki zawodowe dysponują paletą środków protestu określonych ustawowo i mających dość sformalizowany charakter. Organizacje i inicjatywy kobiece są bardziej spontaniczne i zdecydowanie częściej odwołują się do prowokacji czy happeningów. Taki prowokacyjny charakter mają też z założenia najbardziej nagłośnione przez media akcje kobiecych organizacji, które przybierają postać tzw. manif, czyli demonstracji z okazji przypadającego 8 marca Międzynarodowego Dnia Kobiet. Problemom rynkowej sytuacji kobiet poświęcone były manify w 2010 i 2011 roku, które odbywały się w różnych polskich miastach. W Warszawie w 2010 roku odbyła się manifa pod hasłem: „Solidarne w kryzysie. Solidarne w walce”, a rok później: „Dość wyzysku! Wymawiamy służbę!”. Wzięły w nich udział osoby reprezentujące takie związki zawodowe, jak: OZZPiP, OPZZ, WZZ „Sierpień ’80” czy ZNP⁴. Manify odbywają się także w województwie śląskim i łódzkim, ale są one mniej nagłośnione medialnie, a z samym uczestnictwem w nich wiąże się stygmat feministki, który – jak wynika z przedstawionych tutaj badań – nie zawsze ułatwia kobietom funkcjonowanie w ruchu związkowym.

Zaproszeniem do współdziałania na rzecz kobiet, skierowanym również do związków zawodowych, był w 2009 roku Kongres Kobiet Polskich „20 lat transformacji 1989–2009”, który odbył się w Warszawie⁵. Liderki wszystkich orga-

⁴ Podaję za: <http://www.manifa.org/> [data dostępu: 3.08.2012].

⁵ <http://www.kongreskobiet.pl/> [data dostępu: 3.08.2012].

nizacji, które ujęłam tu jako związkowe struktury kobiece, były na tym pierwszym kongresie obecne. Na II Kongresie Kobiet, który odbywał się w 2010 roku pod hasłem „Czas na wybory! Czas na kobiety! Czas na solidarność!”, reprezentantek SK NSZZ „Solidarność” już jednak zabrakło, choć były przedstawicielki partii politycznych, z którymi wiele liderek tej sekcji sympatyzuje. Trwalsza okazała się obecność liderek KK OPZZ oraz ZZK. Myślę, że należy tu zauważyć, że lewicowy charakter KK OPZZ czy dystansowanie się od polityki przez ZZK uławia im współdziałanie z większością aktywnych organizacji kobiecych zainteresowanych sprawami rynku. W wypadku SK NSZZ „Solidarność”, która odwołuje się do wartości chrześcijańskich i czasami bardzo mocno je akcentuje, problem współpracy z organizacjami kobiecymi jest trudniejszy. We współdziałaniu ruchu kobiecego i związkowego istnieją więc bariery światopoglądowe, choć na oba ruchy składają się organizacje odwołujące się zarówno do wartości świeckich, jak i religijnych. Inne bariery we współpracy ruchów wiążą się z faktem, że ten kobiecy tworzony jest nadal przede wszystkim przez kobiety z klasy średniej, które mają też stosunkowo dobrze zabezpieczoną własną pozycję ekonomiczną, co może zmniejszyć ich motywację do zajęcia się kwestią palących problemów ruchu związkowego.

Pomimo pewnych wspólnych obszarów zainteresowań związków zawodowych, a zwłaszcza funkcjonujących w ich ramach struktur kobiecych, oraz interesów organizacji i inicjatyw kobiecych, ich współpraca ma charakter doraźny. Jak wynika z niniejszych badań, liderki i liderzy ruchu związkowego niewiele wiedzą też o ruchu kobiecym, często wręcz mylnie go kojarzą, przykładowo z Partią Kobiet czy OZZPiP. Ogólnie liderki mają w tym zakresie większą wiedzę i to one także uczestniczą czasem, w przeciwieństwie do mężczyzn-liderów, w różnych kobiecych inicjatywach. Sądzę jednak, że można powiedzieć, iż zyski z potencjalnej większej integracji ruchu związkowego i organizacji kobiecych mogłyby być obopólne, ale na razie, jak niniejsze badania wskazują, brakuje woli i zaangażowania ogółu liderów.

Zasługi w analizowaniu funkcjonowania warunków pracy mają współcześnie w Polsce również organizacje pozarządowe, a wśród nich Clean Clothes Campaign – Polska⁶, współpracująca z Polską Akcją Humanitarną czy Koalicją Karat⁷. Clean Clothes Campaign – Polska wraz z Polską Akcją Humanitarną przeprowadziła w latach 2007–2010 projekt „Modnie i etycznie” („Fashioning and Ethical Industry”), który był częścią międzynarodowego przedsięwzięcia. Celem projektu było zwiększenie wiedzy o etycznych działaniach w przemyśle odzieżowym, a jego adresatami były wyższe uczelnie związane z branżą, a także nauczyciele i uczniowie szkół średnich kształcących pracowników dla tego prze-

⁶ http://www.modnieietycznie.pl/o_projekcie,opis_projektu.html [data dostępu: 3.10.2012].

⁷ <http://www.karat.org/> [data dostępu: 3.10.2012].

mysłu. Z założenia projekt miał więc raczej zapobiegać dysfunkcjom zarządzania niż monitorować i korygować stan faktyczny. Clean Clothes Campaign – Polska współpracuje też z Koalicją Karat, działającą na rzecz wyrównywania pozycji ekonomicznej kobiet w Europie Środkowej, Wschodniej i krajach byłego Związku Radzieckiego. W skład Rady Konsultacyjnej Koalicji Karat wchodzi członkinie takich związków zawodowych, jak: NSZZ „Solidarność”, OPZZ czy Wolny Związek Zawodowy „Sierpień ’80”, co pozwoliło na przeprowadzenie monitoringu warunków pracy w supermarketach i hipermarketach w Polsce, a także na zwrócenie uwagi na szereg nadal występujących w tej branży problemów (w tym: przestrzegania bhp, poprawności ewidencjonowania i rozliczania czasu pracy, oferowanych niekorzystnych dla pracowników warunków zatrudnienia). Clean Clothes Campaign – Polska i Koalicja Karat zanalizowały również sposoby zapewnienia humanitarnych warunków pracy w firmach odzieżowych i opracowały adresowany do nich *Kodeks postępowania*, w którym postulują cztery podstawowe kroki działań:

- przyjęcie w firmach odzieżowych kodeksu postępowania podkreślającego kluczowe prawa pracownicze oraz objęcie nimi nie tylko zatrudnionych bezpośrednio, lecz też pośrednio, w łańcuchu dostaw dla zakładów;
- rzeczywiste wdrożenie przyjętego kodeksu za pośrednictwem odpowiedniego systemu zarządzania i związanych z nim procedur (w tym: monitorowanie kwestii genderowych czy stosowanie „płacy wystarczającej na życie”), a także zapewnienie stosowania środków naprawczych, o ile są konieczne;
- włączenie we wdrażanie i funkcjonowanie kodeksu wszystkich wiarygodnych i zainteresowanych stron, a nie tylko ich części (chodzi więc o zaangażowanie również działających w firmie związków zawodowych i to w całość wdrażanego projektu, w różne jego aspekty);
- przestrzeganie wolności zrzeszania się i promowanie układów zbiorowych służących poprawie sytuacji pracowników.

CCC – Polska i Koalicja Karat mocno akcentują więc wolność zrzeszania się, układy zbiorowe czy negocjacje związkowe jako prawa pracownicze, które pozwalają zatrudnionym na wpływanie na bardziej symetryczne relacje w sferze pracy. Kwestie etycznego postępowania istotnie rzutują zatem na charakter relacji pracowniczych czy warunki pracy i płacy, co wielokrotnie podkreślają też polscy autorzy (D. WALCZAK-DURAJ, red., 2010). W wypadku przywołanego projektu organizacji pozarządowych uwagę zwraca fakt, że wyraźnie ujmuje on i podkreśla współdziałanie ze związkami zawodowymi, czego zabrakło, jak wcześniej pisałam, w projekcie Gender Index. Tę współpracę organizacji kobiecych, pozarządowych i związkowych można też potraktować jako sposób zwiększania skuteczności działań i pomnażania posiadanego kapitału społecznego jednostek.

5.3. Rynkowe i związkowe odmienności płci – uwagi końcowe

Przeprowadzone badania wskazują, że odmienności funkcjonowania płci w ruchu związkowym występują i wpływają na sposób postrzegania problemów pracowniczych oraz możliwość piastowania najwyższych stanowisk związkowych. Wypowiedzi liderów prezentują bogatszy obraz problemów pracowniczych i związkowych kobiet. Trudności w działalności związkowej i zawodowej są ściśle związane z rolami rodzinnymi, małżeńskimi, rodzicielskimi i domowymi, które w wypadku każdej z płci łączą się z innymi oczekiwaniami i praktyką. W tym sensie specyfika pracy zawodowej i działalności związkowej kobiet wraz z jej potencjalnie nieciągłym charakterem ma wymiar ponadczasowy, a to wymaga szczególnego pochylenia się nad tą problematyką. Współcześnie sposoby rozwiązywania problemów pracowniczych kobiet pozostawiają wiele do życzenia, co dotyczy zwłaszcza niższych kobiecych zarobków, możliwości znalezienia i utrzymania pracy czy rozwoju i awansu. Brakuje też priorytetowo traktowanej współpracy związków zawodowych z nowymi ruchami społecznymi w postaci organizacji i inicjatyw kobiecych. Liderzy związkowi są, co prawda, otwarci na sojusze z takimi organizacjami, ale oczekują, że woła tego współdziałania wyjdzie od drugiej strony, co pociąga za sobą sporadyczny charakter tej współpracy i brak jej większych synergicznych efektów.

Związkowe struktury kobiece w postaci: Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność”, Komisji Kobiet OPZZ czy Związku Zawodowego Kobiet, powstały zgodnie z intencjonalną i świadomą wolą obrony interesów pracowniczych tej płci. Dzięki przeprowadzonym badaniom można jednak stwierdzić, że wraz z tym na rynkowe i związkowe problemy kobiet nie ogranicza się tylko do tych struktur, ale występuje też u części innych działaczy, w tym typowa jest zwłaszcza dla przedstawicielek Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień '80” w branży handlu. Wśród ogółu biorących udział w badaniach występuje również istotne zróżnicowanie percepcji i interpretacji kwestii, czy kobiety są marginalizowane i/lub dyskryminowane w aktywności zawodowej i związkowej, ale pewien szczególny deficyt zainteresowania tymi problemami charakteryzuje wypowiedzi wielu respondentów reprezentujących związkowe władze. Zasadniczo zatem, przeprowadzone analizy pozwalają stwierdzić, że związkowe struktury kobiece sprzyjają równości płci i tworzą płaszczyznę dla integracji działań ją promujących, a także podważają naturalizowanie nierówności w różnych polach aktywności.

Przykłady dobrych praktyk związków zawodowych w zakresie promowania równości płci to szkolenia i konferencje poświęcone temu zagadnieniu, udział w projektach je promujących, badania monitorujące problem i stan wiedzy pracowników o sposobach ochrony przed dyskryminacją oraz rozwój kobiecych struktur związkowych. Trudna do przecenienia jest też pomoc w tworzeniu

nowych organizacji związkowych w sektorach sfeminizowanych, gdzie potencjalne liderki narażone są na podwójną dyskryminację ze względu na płeć i przynależność związkową. Dodatkowo, rozwój struktur kobiecych w ruchu związkowym korzystnie wpływa na zmianę stereotypowego wizerunku związkowca jako mężczyzny odwołującego się głównie do siły fizycznej. Osobą stojącą na czele związków zawodowych może być w tym sensie też związkowczyni, a więc liderka, która może nie odwoływać się do argumentów siły, lecz działać za pomocą siły argumentów, a zatem raczej tworzyć nowe rozwiązania i przekształcać stare niż je niszczyć. Pozytywnym przykładem kobiecego oddziaływania w ruchu związkowym był, wskazywany przez respondentki, protest Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych w 2007 roku. Prowadzenie w pełni efektywnej działalności związkowej i odgrywanie istotnej roli partnera społecznego na współczesnym rynku pracy bez docenienia i faktycznego wykorzystania potencjału obu płci pracowników wydaje się więc trudne lub w ogóle nieosiągalne. Trudno jest bowiem osiągać sukces w działalności związkowej bez wykorzystania możliwości niemal połowy członków traktowanych jako „armia rezerwowa”, a nie jako rzeczywiste partnerki w sprawowaniu pieczy nad problemami pracowniczymi. Do zmiany tak rozumianej neutralności podejścia do stosunków pracy i ignorowania kwestii płci ma się też przyczynić niniejsze opracowanie. W każdym razie, uzyskane wyniki badań wpisują się w krytyczne podejście do współczesnych stosunków pracy i otwierają się na ich genderową perspektywę.

Zakończenie

Przeprowadzone analizy badawcze wskazują na istnienie pewnej odmienności doświadczeń i percepcji problemów pracowniczych liderek i liderów związkowych oraz na dominację perspektywy androcentrycznej i uniwersalistycznego podejścia do traktowania płci, co przyczynia się do naturalizowania nierówności, ich legitymizowania i utrwalania. W tym sensie równość płci ma charakter pewnego stanu idealnego, który w praktyce nie został w pełni osiągnięty. Uniwersalistyczne podejście do problemów pracowniczych wiąże się z podobnymi motywacjami aktywności związkowej i definicjami odnoszonych w niej sukcesów. Motywacje biorących udział w badaniach liderów i liderek związkowych zostały skategoryzowane jako te o charakterze: osobowościowym, ideowym, przedmiotowym, sieciowym i mechanicznym, a przeprowadzona analiza pokazała ich nakładający się i uwarunkowany indywidualnym doświadczeniem charakter, który nie jest istotnie zróżnicowany płcią respondentów. Nie wykazano też zasadniczo odmiennego dla kobiet i mężczyzn podejścia do definiowania sukcesów związkowych, ponieważ są one w wypadku obu płci wiązane zarówno z rozwiązywaniem konkretnych problemów pracowniczych, jak i z uznaniem środowiska wyrażającym się powierzeniem stanowisk decyzyjnych w związkowych władzach. Zakres wykorzystywanych przez liderów związkowych umiejętności w działalności także jest istotnie zbieżny, ale proporcje obecności na wyższych stanowiskach związkowych są wyraźnie odmienne. Takie wyniki badań potwierdzają istnienie w polu związkowym zjawiska „szklanego sufitu”.

W zakresie mechanizmów męskiej dominacji na stanowiskach decyzyjnych wyniki niniejszych badań pokazują szereg problemów, wśród których jedną z ważniejszych jest kwestia habitusu rodzajowego kobiet i mężczyzn, a także oddziaływanie w polu związkowym przemocy symbolicznej, wskazującej „właściwe” miejsce każdej z płci. Społecznie ukształtowany habitus rodzajowy kobiet funkcjonuje w polu związkowym w charakterze socjalizowania do pełnienia

funkcji o mniej lub bardziej drugorzędnym charakterze, co wiąże się z reprodukowaniem płciowych nierówności. Przemoc symboliczna w analizowanym polu przyjmuje kształt przede wszystkim powszechnego akceptowania i/lub niedostrzegania braku żeńskich końcówek w związkowym języku oraz deficytów związkowej demokracji w dostępie do wyższych decyzyjnych stanowisk, co czasem w ogóle umyka świadomości liderów. W wypadku dostrzegania barier dostępu kobiet do wyższych stanowisk związkowych ich przyczyny są opisywane w sposób zróżnicowany ze względu na płć.

Uzyskane wyniki skłaniają do zauważenia potrzeby dalszych badań poświęconych bezpośrednio strukturom związków zawodowych i ich funkcjom w zmieniającej się rzeczywistości. Niniejsze analizy obejmowały bowiem wyłącznie związki zawodowe funkcjonujące w Polsce i to tylko w dwóch województwach oraz prowadzone były z perspektywy stopnia feminizacji branż, a dodatkowo też w aspekcie kobiecych struktur związkowych, czyli z założenia nie były reprezentatywne. Taki sposób przeprowadzenia badań pozwolił jednak pokazać bariery obecności kobiet na najwyższych stanowiskach związkowych nawet w sfeminizowanej branży handlu czy przemysłu lekkiego. Analizowana branża o niskim stopniu feminizacji – górnictwo była również w zakresie obsady wyższych stanowisk związkowych zdominowana przez mężczyzn. Taki stan rzeczy w obu typach branż liderzy powszechnie uznawali za „naturalny”, choć same problemy pracownicze kobiet były zasadniczo wnikliwiej opisywane przez liderki, a nie liderów-mężczyzn. Przeprowadzone analizy pokazały też pewną wolę i możliwość stawienia oporu związkowej męskocentryczności i marginalizacji specyfiki problemów pracowniczych kobiet przez kobiece struktury związkowe w postaci: Komisji Kobiet OPZZ, Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” czy Związku Zawodowego Kobiet. Kobiece struktury związkowe są jednak zróżnicowane ideologicznie, świadomościowo i w zakresie posiadanego potencjału, a dodatkowo mają stosunkowo niewielkie kontakty i wsparcie ruchu kobiecego, środowisk feministycznych czy ekspertów naukowych.

Wskazane w badaniach uniwersalistyczne podejście do problemów pracowniczych wiąże się również z hierarchiczną praktyką męskiej dominacji, wyrażającą się lokowaniem kobiet na „właściwych” dla nich miejscach, z brakiem wiedzy o związkowych strukturach kobiecych oraz brakiem zainteresowania ruchem kobiecym i/lub niechęcią do dyskursu feministycznego. Dominacja mężczyzn w strukturach władz związkowych łączy się też z tradycyjnym podziałem ról płci w życiu społecznym i mniejszą ilością czasu własnego kobiet, co generuje ich istotnie mniejsze możliwości funkcjonowania w sferze publicznej. Większa umiejętność artikulacji problemów pracowniczych kobiet i wrażliwość na tę kwestię są powiązane z płcią liderów zarówno w strukturach o wysokim, jak i o niskim stopniu feminizacji, co nie oznacza jednak braku tego typu postaw wśród liderów-mężczyzn. Podobnie niedostateczna współpraca ze środowiskami feministycznymi czy deficyty wrażliwości na specyfikę problemów

pracowniczych kobiet nie wykluczają istnienia w tym zakresie dobrych praktyk, które przeprowadzone analizy badawcze wskazują.

Na podejście do kwestii równości płci składają się zarówno habitus rodzajowy, działania liderów oraz napotymane bariery, jak i oddziaływanie przemocy symbolicznej, która naturalizuje społecznie ukształtowane podziały oczekiwań wobec ról kobiet i mężczyzn. Praktyki społecznego funkcjonowania każdej płci w sferze prywatnej i publicznej powodują nabywanie odmiennych doświadczeń i ogólnych strategii radzenia sobie ze zróżnicowanymi standardami ocen i oczekiwań. W świetle przeprowadzonych badań równość płci w ruchu związkowym jawi się jako wyznaczona przez podejście uniwersalistyczne dominującej związkowej ortodoksji, z wynikającymi z tego zaletami i niedoskonałościami, głównie dotyczącymi androcentryzmu i deficytów związkowej demokracji. Dlatego też pod hasłem równości płci kryją się bardzo zróżnicowane interpretacje, włącznie z traktowaniem jej jako pustego sloganu. Na kwestię równości kobiet i mężczyzn składają się również ich seksualizm i rola w procesie reprodukcji, a więc w rzeczywistości związkowe pole aktywności łączy się z innymi obszarami, w tym z aktywnością zawodową, polityczną czy sferą życia rodzinnego, co biorący udział w badaniach mocno akcentowali. Pole aktywności związkowej tworzy zatem konglomerat praktyk wzajemnie powiązanych oraz w różnym stopniu nakładających się. Na różnorodność praktyk w samym polu związkowym składają się także: funkcjonowanie kobiecych struktur związkowych oraz zindywidualizowane podejście liderów do aktywności związkowej i rozwiązywania napotykaných problemów. Wskazane w analizach modyfikowanie obszaru ortodoksji związkowej przez kobiece struktury i powiązaną z nimi heterodoksję może budzić nadzieję na podważenie oddziaływania przemocy symbolicznej i zmianę samej doksy, czyli fundamentalnych przekonań o tym, czyje interesy, w jaki sposób należy monitorować, bronić, reprezentować i jaką politykę związkową promować. Podważenie przemocy symbolicznej i męskiej dominacji związkowej wymaga jednak przede wszystkim ich ujawnienia i kognitywnego do nich podejścia, a w to mogą się wpisać również wyniki niniejszych badań.

Aneksy

Aneks 1

Dyspozycje do wywiadu swobodnego ze związkowcami

Szanowny Panie/Szanowna Pani

Prowadzimy w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego badania socjologiczne dotyczące problemów aktywności w związkach zawodowych. Interesuje nas, co powoduje, że ludzie angażują się w działalność związkową oraz z jakimi problemami pracowniczymi spotykają się najczęściej. Wywiady socjologiczne są anonimowe, a więc ich wyniki zostaną wykorzystane wyłącznie do naukowego, zbiorczego zestawienia problemów, z jakimi spotykają się związkowcy, bez wskazywania nazwisk poszczególnych osób biorących udział w badaniach.

DYSPOZYCJE DO WYWIADU – tylko 22 główne pytania (z zestawem do pogłębienia) w trzech ogólnych blokach problemów.

Problem działania i obecności w ruchu związkowym – I blok problemowy

1. Jaka była P. droga do działalności związkowej? (Pytanie pogłębiające – Co było P. motywacją do działalności związkowej?)
2. Jakie są obecnie P. zdaniem podstawowe priorytety (zadania) stojące przed związkami zawodowymi?
3. Jakie umiejętności obecnie się P. najbardziej przydają w ruchu związkowym i pozwalają na obecną działalność?
4. W jakich aspektach działalności związkowej radzi sobie P. najlepiej, a które są dla P. najtrudniejsze (Pytanie pogłębiające – Co w swojej działalności związkowej uważa P. za swój największy sukces?)
5. Co uważa P. za największą barierę, przeszkodę dla swoich działań w ruchu związkowym?
6. Dane statystyczne wskazują na przewagę mężczyzn wśród ogółu członków związku, co P. o tym sądzi? Dlaczego tak się dzieje? (Pytania pogłębiające – Jak P. sądzi,

z czym wiążą się problemy uczestnictwa kobiet w ruchu związkowym? Czy warto zabiegać o zwiększenie uczestnictwa kobiet w ruchu związkowym i jak to robić?)

7. Czy zna P. godne polecenia rozwiązania/praktyki ułatwiające łączenie aktywności związkowej i obowiązków rodzinnych? Jakież?

Problemy pracownicze i możliwości ich rozwiązywania przez związki zawodowe – II blok problemowy

8. Jakież są współcześnie podstawowe problemy pracownicze w P. branży? (Pytanie pogłębiające – Czy występują w P. branży problemy w zakresie: warunków pracy i płacy, otrzymania pracy na cały etat i/lub na czas nieokreślony, rozwoju zawodowego i awansu, możliwości uczestnictwa w związkach zawodowych lub inne?)
9. Jakże widzi P. w wypadku kobiet główne i charakterystyczne dla nich (tzw. kobiece) problemy pracownicze? (Pytanie pogłębiające – Czy występują, P. zdaniem, problemy w zakresie: godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, możliwości utrzymania pracy, wielkości kobiecych wynagrodzeń (zarobków) za pracę, charakteru ocen pracowniczych, wspierania możliwości rozwoju i awansu kobiet?)
10. Czy związki zawodowe mogą wpływać na rozwiązywanie tych powyższych problemów? Jak?
11. Czy związki zawodowe reagują na sytuację kobiet na rynku pracy zawodowej? Jak?
12. Czy zdarzyło się P., że fakt bycia kobietą/mężczyzną utrudnił P. kiedykolwiek życie zawodowe? (Pytanie pogłębiające – Jeśli tak, to jakiego obszaru, zakresu pracy zawodowej to dotyczyło?)

Problemy aktywności związkowej płci – III i ostatni blok problemowy

13. Jakież cechy ludzi działających w związkach zawodowych ceni P. szczególnie? Dlaczego?
14. Czy widzi P. podobieństwo w funkcjonowaniu kobiet i mężczyzn w ruchu związkowym? (Pytanie pogłębiające – Jeśli tak, to czego ono dotyczy?)
15. Czy dostrzega P. różnice w funkcjonowaniu kobiet i mężczyzn w ruchu związkowym? (Pytanie pogłębiające – Jeśli tak, to czego one dotyczą?)
16. Dlaczego jest tak mało kobiet w wyższych władzach związkowych?
17. Czy zdarzyło się P., że fakt bycia kobietą/mężczyzną utrudnił P. kiedykolwiek funkcjonowanie w ruchu związkowym? (Pytanie pogłębiające – Jeśli tak, to w jaki sposób?)
18. Czy uważa P., że są potrzebne w ruchu związkowym różne komisje czy sekcje kobiece, a więc poświęcone specyfice funkcjonowania kobiet na rynku pracy? Dlaczego?
19. Co oznacza dla P. osobiście hasło „równość płci”? (Pytanie pogłębiające – Czy i jak widzi P. rolę związków zawodowych we wspieraniu idei równości płci?)
20. Czy zna P. jakieś organizacje, stowarzyszenia kobiece działające w Polsce? Jakież? (Pytanie pogłębiające – Czy słowo „feministka” budzi u P. pozytywne czy raczej negatywne skojarzenia? Dlaczego?)
21. Czy uważa P., że związki zawodowe działające w branżach sfeminizowanych są słabsze w sensie mniejszej możliwości oddziaływania na pracodawców?
22. Jaka jest P. osobista ocena bilansu zysków i strat z działalności związkowej? (Pytanie pogłębiające – Co dla P. osobiście oznacza bycie związkowcem?)

Dziękujemy za udział w badaniach.

Po przeprowadzonym wywiadzie prosimy respondentów o podanie danych metryczkowych.

Dyspozycje do obserwacji ukrytej.

Należy odnotować:

- 1) datę i miejsce przeprowadzenia wywiadu oraz ogólną aranżację miejsca (z koncentracją na ewentualnych seksistowskich gadżetach);
- 2) nastawienie respondenta wobec wywiadu i jego stopień otwartości na pytania;
- 3) rodzaj komunikacji pozawerbalnej w trakcie i po przeprowadzonym wywiadzie;
- 4) czy wywiad był przerywany przez osoby postronne, a jeśli tak, to jakie i w jaki sposób.

Metryczka

Na zakończenie proszę o podanie kilku informacji o sobie, które posłużą do głębszego zinterpretowania danych.

Płeć		Wiek	Ogólny staż pracy	Branża działalności	Typ związku zawodowego
1.	Kobieta	1. Poniżej 20 lat	poniżej 1 roku	handel	OPZZ
2.	Mężczyzna	2. Od 20 do 29 lat	od 1 do 5 lat	górnictwo	NSZZ „Solidarność”
		3. Od 30 do 39 lat	od 6 do 10 lat	przemysł lekki	Konfederacja Pracy
		4. Od 40 do 49 lat	od 11 do 15 lat	ochrona zdrowia	PZZ „Kadra”
		5. Od 50 do 59 lat	od 16 do 20 lat	oświata	WZZ „Sierpień '80”
		6. 60 lat lub więcej	od 21 do 25 lat	szkolnictwo wyższe	inny, jaki...
		7.	powyżej 25 lat	inna, jaka...	

Poziom wykształcenia		Poziom aktywności związkowej	Stan cywilny	Potomstwo
1.	Podstawowe	zakładowy	panna/kawaler	brak
2.	Zawodowe	centralny	zamężna/żonaty	jedno
3.	Średnie	regionalny, jaki okręg...	rozwiedziona/ny	dwoje
4.	Wyższe zawodowe (licencjat/ inżynier)		wdowa/wdowiec	troje lub więcej
5.	Wyższe pełne (magister)			
6.	Inne, jakie...	inny, jaki...		

Do jakiego sektora własności należy P. zakład pracy:		Czy należy P. do osób objętych zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy ze względu na pełnienie pracy związkowej?
1.	Sektora prywatnego	Tak
2.	Sektora państwowego	Nie
3.	Do innego sektora, jakiego.....	
W wypadku pracy w branży handlu proszę dodatkowo wpisać typ sieci handlowej, np. Real, TESCO, Biedronka		

Czy należy P. do działaczek/działaczy objętych ochroną prawną?		Czy należy P. do sekcji lub komisji kobiecych w związku zawodowym?	Czy należy P. do jakichś organizacji kobiecych, jeśli tak, to do jakich?
1.	Tak	Tak	Tak, należę do...
2.	Nie	Nie	Nie

Dziękujemy za udział w badaniach.

Szczegółowe dane w zakresie proporcji płci w wyższych władzach związkowych ostatniej kadencji

Skład Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w kadencji 2010–2014¹:

1. Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej
2. Krzysztof Dośła – Region Gdański
3. Roman Gałęzewski – Region Gdański
4. Jacek Rybicki – Region Gdański
5. Janusz Śniadek – Region Gdański
6. Józef Dziki – Region Warmińsko-Mazurski
7. Krzysztof Suchecki – Region Warmińsko-Mazurski
8. Jan Fiodorowicz – Region Elbląski
9. Marek Ziarkowski – Region Elbląski
10. Kazimierz Kimso – Region Dolny Śląsk
11. Jarosław Krauze – Region Dolny Śląsk
12. Jerzy Langer – Region Dolny Śląsk
13. Janusz Łaznowski-Siwocha – Region Dolny Śląsk
14. Radosław Mechliński – Region Dolny Śląsk
15. Tomasz Wójcik – Region Dolny Śląsk
16. Mieczysław Jurek – Region Pomorze Zachodnie
17. Zbigniew Kruszyński – Region Pomorze Zachodnie
18. vacat – Region Pomorze Zachodnie
19. Waldemar Krenc – Region Ziemia Łódzka
20. Bogdan Osiński – Region Ziemia Łódzka
21. Janusz Skibiński – Region Ziemia Łódzka
22. Mirosław Kowalik – Region Częstochowski
23. Tomasz Ziółkowski – Region Częstochowski
24. Andrzej Kaczmarek – Region Ziemia Sandomierska
25. Henryk Szostak – Region Ziemia Sandomierska
26. Wojciech Kępczyński – Region Płocki
27. Wojciech Grzeszek – Region Małopolska
28. Jerzy Jaworski – Region Małopolska
29. Andrzej Koprowski – Region Małopolska
30. Adam Lach – Region Małopolska
31. Jacek Smagowicz – Region Małopolska
32. Tadeusz Stasielak – Region Małopolska
33. Jan Sułkowski – Region Małopolska
34. Cecylia Gonet – Region Śląsk Opolski
35. Danuta Czernielewska – Region Koszaliński-Pobrzeże
36. Stanisław Szukała – Region Słupski
37. Maciej Jankowski – Region Zielonogórski
38. Bogusław Motowidełko – Region Zielonogórski

¹ <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/sklad-komisji-krajowej.html> [data dostępu: 17.10.2012].

39. Andrzej Biegun – Region Podbeskidzie
40. Marcin Tyrna – Region Podbeskidzie
41. Zdzisław Nowakowski – Region Koniński
42. vacat – Region Wielkopolska Południowa
43. Jan Mosiński – Region Wielkopolska Południowa
44. Eugeniusz Formejster – Region Podlaski
45. Józef Mozolewski – Region Podlaski
46. Zbigniew Bogusławski – Region Piotrkowski
47. Tadeusz Majchrowicz – Region Podkarpacie
48. Wojciech Buczak – Region Rzeszowski
49. Roman Jakim – Region Rzeszowski
50. Janusz Dębczyński – Region Toruńsko-Włocławski
51. Jacek Żurawski – Region Toruńsko-Włocławski
52. Ryszard Baczyński – Region Śląsko-Dąbrowski
53. Bogdan Biś – Region Śląsko-Dąbrowski
54. Sławomir Ciebiera – Region Śląsko-Dąbrowski
55. Henryk Grymel – Region Śląsko-Dąbrowski
56. Jarosław Grzesik – Region Śląsko-Dąbrowski
57. Dominik Kolorz – Region Śląsko-Dąbrowski
58. Sławomir Kozłowski – Region Śląsko-Dąbrowski
59. Henryk Nakonieczny – Region Śląsko-Dąbrowski
60. Zdzisław Maszkiewicz – Region Ziemia Radomska
61. Kazimierz Staszewski – Region Ziemia Radomska
62. Antoni Gawroch – Region Wielkopolska
63. Jarosław Lange – Region Wielkopolska
64. Ewa Zydorek – Region Wielkopolska
65. Jarosław Porwich – Region Gorzów Wielkopolski
66. Waldemar Bartosz – Region Świętokrzyski
67. Stanisław Głowacki – Region Świętokrzyski
68. Wojciech Krasuski – Region Świętokrzyski
69. Andrzej Chrzastowski – Region Środkowo-Wschodni
70. Marian Król – Region Środkowo-Wschodni
71. Józef Michalczyk – Region Środkowo-Wschodni
72. vacat – Region Bydgoski
73. Leszek Walczak – Region Bydgoski
74. Wojciech Ilnicki – Region Jeleniogórski
75. Franciszek Kopeć – Region Jeleniogórski
76. Zdzisław Denysiuk – Region Chełmski
77. Andrzej Buczek – Region Ziemia Przemyska
78. Ewa Badowska-Wojciechowska – Region Mazowsze
79. Waldemar Dubiński – Region Mazowsze
80. Andrzej Kropiwnicki – Region Mazowsze
81. Mirosław Miara – Region Mazowsze
82. Sławomir Rakowiecki – Region Mazowsze
83. Ewa Kosiorowska – Region Zagłębie Miedziowe
84. Bogdan Orłowski – Region Zagłębie Miedziowe
85. Kazimierz Grajcarek – Sekretariat Górnictwa i Energetyki
86. Bogdan Szozda – Sekretariat Metalowców
87. Mirosław Nowicki – Sekretariat Przemysłu Spożywczego

88. Ryszard Proksa – Sekretariat Nauki i Oświaty
89. Wojciech Pogorzelski – Sekretariat Rolnictwa
90. Zbigniew Majchrzak – Sekretariat Budownictwa i Przemysłu Drzewnego
91. Andrzej Konecki – Sekretariat Przemysłu Chemicznego
92. Bogumił Nowicki – Sekretariat Łączności
93. Bogdan Kubiak – Sekretariat Transportowców
94. Jerzy Wielgus – Sekretariat Służb Publicznych
95. Jarosław Najmoła – Sekretariat Kultury i Środków Przekazu
96. Alfred Bujara – Sekretariat Banków Handlu i Ubezpieczeń
97. Zbigniew Kuszlewicz – Sekretariat Zasobów Naturalnych, Ochrony Środowiska i Leśnictwa
98. Maria Ochman – Sekretariat Ochrony Zdrowia
99. Zbigniew Gałązka – Sekretariat Emerytów i Rencistów

(stan na 1.09.2012)

Skład Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w kadencji 2010–2014²:

1. Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
2. Bogdan Biś – pierwszy zastępca Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
3. Tadeusz Majchrowicz – zastępca Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” odpowiedzialny za struktury terenowe
4. Jerzy Wielgus – zastępca Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” odpowiedzialny za struktury branżowe
5. Jerzy Jaworski – skarbnik Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
6. Ewa Zydorek – sekretarz Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
7. Henryk Nakonieczny – członek prezydium odpowiedzialny za dialog i negocjacje w Komisji Trójstronnej

Skład Krajowej Komisji Rewizyjnej NSZZ „Solidarność” w kadencji 2010–2014³:

1. Adam Binduga – Przewodniczący Krajowej Komisji Rewizyjnej – Region Rzeszowski
2. Przemysław Bogusławski – Region Dolny Śląsk
3. Krzysztof Chudzik – Region Podbeskidzie
4. Dariusz Głogowski – Region Pomorze Zachodnie
5. Barbara Kędra – Region Mazowsze
6. Ryszard Masłowski – Region Małopolska
7. Marian Zepchła – Region Środkowo-Wschodni
8. Edward Fortuna – Region Gdański
9. Jerzy Grodzki – Region Podlaski
10. Anna Kaurzel – Region Ziemia Łódzka
11. Marek Tymanowski – Region Gorzowski
12. Jacek Gawłowski – Region Świętokrzyski

² <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/prezydium-komisji-krajowej.html> [data dostępu: 17.10.2012].

³ <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/komisja-rewizyjna.html> [data dostępu: 17.10.2012].

13. Teresa Grabowska – Region Warmińsko-Mazurski
14. Grzegorz Adamczyk – Region Śląsk Opolski
15. Marek Mazurek – Region Bydgoski

Członkowie Rady OPZZ w kadencji 2010–2014⁴:

1. Jan Guz (Podlaska Organizacja Związkowa w Białej Podlaskiej) – przewodniczący OPZZ
2. Andrzej Radzikowski (Związek Nauczycielstwa Polskiego) – wiceprzewodniczący OPZZ
3. Wiesława Taranowska (Związek Zawodowy Uzdrowisk Polskich) – wiceprzewodnicząca OPZZ
4. Andrzej Chwiluk (Związek Zawodowy Górników w Polsce)
5. Jerzy Demski (Związek Zawodowy Pracowników Dołowych)
6. Dariusz Matuszewski (Ogólnopolski Związek Zawodowy Górnictwa Naftowego i Gazownictwa)
7. Henryk Wielec (Federacja Związków Zawodowych Górnictwa Węgla Brunatnego)
8. Józef Woźny (Federacja Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego, Szklarskiego i Ceramicznego w Polsce)
9. Janusz Śniadecki (Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków)
10. Ryszard Zbrzyzny (Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego)
11. Michał Brysik (Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR” KGHM Polska Miedź S.A.)
12. Wacław Czerkawski (Związek Zawodowy Górników w Polsce)
13. Marek Czyżycki (Związek Zawodowy Ratowników Górniczych w Polsce)
14. Franciszek Bobrowski (Federacja Związków Zawodowych Górnictwa Węgla Brunatnego)
15. Jerzy Grabala (Związek Zawodowy Maszynistów Wyciągowych Kopalń w Polsce)
16. Jan Kajda (Międz Zakładowy NSZZ „Górników” w Zakładach Górniczo-Hutniczych „Bolesław”)
17. Piotr Luberta (Związek Zawodowy Ratowników Górniczych w Polsce)
18. Sławomir Łukasiewicz (Związek Zawodowy Pracowników Przeróbki Mechanicznej Węgla w Polsce „Przeróbka”)
19. Rajmund Moric (Związek Zawodowy Górników w Polsce)
20. Jerzy Sarata (Związek Zawodowy Jedności Górniczej)
21. Piotr Trempała (Związek Zawodowy Pracowników Dołowych)
22. Alina Torczyńska (Federacja Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego, Szklarskiego i Ceramicznego w Polsce)
23. Krzysztof Walczak (Ogólnopolski Związek Zawodowy Górnictwa Naftowego i Gazownictwa)
24. Janusz Wierzejski (Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków)
25. Eugeniusz Sommer (Federacja Hutniczych Związków Zawodowych)
26. Romuald Wojtkowiak (Federacja Związków Zawodowych „Metalowcy”)
27. Jan Borys (Federacja Związków Zawodowych „Metalowcy”)
28. Romuald Bról (Federacja Hutniczych Związków Zawodowych)
29. Mirosław Gonciarz (Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego)
30. Stanisław Janas (Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego)

⁴ http://opzz.org.pl/o_nas/rada.html [data dostępu: 17.10.2012].

31. Sławomir Broniarz (Związek Nauczycielstwa Polskiego)
32. Janusz Koziński (Związek Nauczycielstwa Polskiego)
33. Celina Stasiak (Związek Nauczycielstwa Polskiego)
34. Mirosława Chodubska (Związek Nauczycielstwa Polskiego)
35. Bożena Mania (Związek Nauczycielstwa Polskiego)
36. Stanisław Różycki (Związek Nauczycielstwa Polskiego)
37. Iraida Tarasiewicz (Związek Nauczycielstwa Polskiego)
38. Joanna Wąsala (Związek Nauczycielstwa Polskiego)
39. Remigiusz Więckowski (Związek Nauczycielstwa Polskiego)
40. Tomasz Podolski (Związek Zawodowy Strażaków „Florian”)
41. Edward Staszczak (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Gospodarki Komunalnej i Terenowej w Polsce)
42. Lech Hemmerling (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Gospodarki Komunalnej i Terenowej w Polsce)
43. Ryszard Madejski (OPZZ Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ochrony Zdrowia w Tychach)
44. Urszula Michalska (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Opieki Społecznej)
45. Barbara Smolińska (Zrzeszenie Związków Zawodowych Służby Celnej)
46. Andrzej Szczepański (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Mleczarstwa w Polsce)
47. Stanisław Pałka (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Spożywczego)
48. Maciej Skorliński (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Tytoniowego w Polsce)
49. Zbigniew Janowski (Związek Zawodowy „Budowlani”)
50. Anna Bujnowska (Związek Zawodowy „Budowlani”)
51. Ireneusz Goździołko (Związek Zawodowy „Budowlani”)
52. Wiesława Szalast (Związek Zawodowy „Budowlani”)
53. Bolesław Bartnik (Federacja NSZZ Przemysłu Lekkiego)
54. Zbigniew Kaniewski (Federacja NSZZ Przemysłu Lekkiego)
55. Leszek Miętek (Konfederacja Kolejowych Związków Zawodowych)
56. Jacek Dubiński (Federacja Związków Zawodowych Marynarzy i Rybaków)
57. Aleksander Motyka (Konfederacja Kolejowych Związków Zawodowych)
58. Bogdan Bucholc (Integracja Związków Zawodowych Pracowników Transportu Publicznego w RP)
59. Jacek Drożdziel (Konfederacja Kolejowych Związków Zawodowych)
60. Jarosław Grządziel (MNSZZ Pracowników Przedsiębiorstwa Komunikacji Miejskiej sp. z o.o. w Sosnowcu)
61. Andrzej Hetnarowicz (Federacja Związków Zawodowych Pracowników PKS i Transportu Samochodowego w RP)
62. Mieczysław Kasprzak (Ogólnopolski Międzyzakładowy Związek Zawodowy Zaplecza Technicznego Kolei)
63. Jerzy Kielar (Konfederacja Kolejowych Związków Zawodowych)
64. Zofia Ostrowska (Związek Zawodowy Pracowników PKS w Gostyninie)
65. Jan Budkiewicz (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki)
66. Krystyna Kołodziejczak (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Spółdzielczości, Produkcji, Handlu i Usług w Polsce)

67. Piotr Ostrowski (Ogólnopolski Pracowniczy Związek Zawodowy „Konfederacja Pracy”)
68. Sławomir Redmer (Federacja NSZZ Pracowników Łączności)
69. Beata Wójcik (Związek Zawodowy Pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych)
70. Danuta Dyrbuś (Związek Zawodowy Pracowników Banku PKO S.A.)
71. Andrzej Gretkowski (Związek Zawodowy Pracowników i Sprzedawców „RUCH” S.A.)
72. Jerzy Jasiński (Federacja ZOZ Pracowników Spółdzielczości „Samopomoc Chłopska”)
73. Dorota Merska (Związek Zawodowy Pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych)
74. Bogdan Nierzwicki (Federacja NSZZ Pracowników Łączności w Polsce)
75. Adam Oleksy (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Spółdzielczości, Produkcji, Handlu i Usług w Polsce)
76. Jolanta Rypalska (Federacja NSZZ Pracowników Łączności w Polsce)
77. Czesława Sońta (Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Poligraficznego)
78. Zbigniew Wołczyński (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Telekomunikacji)
79. Robert Zieliński (Związek Zawodowy Pracowników Portu Lotniczego Warszawa „Okęcie”)
80. Andrzej Otręba (Rada OPZZ województwa dolnośląskiego)
81. Harald Matuszewski (Rada OPZZ województwa kujawsko-pomorskiego)
82. Wiesława Janczak (Rada OPZZ województwa lubelskiego)
83. Krzysztofa Nalewa (Rada OPZZ województwa lubuskiego)
84. Magdalena Michalska (Rada OPZZ województwa łódzkiego)
85. Józef Król (Rada OPZZ województwa małopolskiego)
86. Jerzy Wiśniewski (Rada OPZZ województwa mazowieckiego)
87. Józef Piechota (Rada OPZZ województwa opolskiego)
88. Antoni Poźniak (Rada OPZZ województwa podlaskiego)
89. Jan Sierżęga (Rada OPZZ województwa podkarpackiego)
90. Kazimierz Schreiber (Rada OPZZ województwa pomorskiego)
91. Henryk Moskwa (Rada OPZZ województwa śląskiego)
92. Elżbieta Drogosz (Rada OPZZ województwa świętokrzyskiego)
93. Stanisław Kowalczyk (Rada OPZZ województwa warmińsko-mazurskiego)
94. Bolesław Stanikowski (Rada OPZZ województwa wielkopolskiego)
95. Gerhard Kuligowski (Rada OPZZ województwa zachodniopomorskiego)

Członkowie Prezydium OPZZ w kadencji 2010–2014⁵:

1. Jan Guz (Podlaska Organizacja Związkowa w Białej Podlaskiej) – przewodniczący OPZZ
2. Franciszek Bobrowski (Federacja Związków Zawodowych Górnictwa Węgla Brunatnego) – wiceprzewodniczący OPZZ
3. Andrzej Radzikowski (Związek Nauczycielstwa Polskiego) – wiceprzewodniczący OPZZ
4. Wiesława Taranowska (Związek Zawodowy Uzdrowisk Polskich) – wiceprzewodnicząca OPZZ

⁵ http://opzz.org.pl/o_nas/prezydium.html [data dostępu: 17.10.2012].

5. Andrzej Chwiluk (Związek Zawodowy Górników w Polsce)
6. Jerzy Demski (Związek Zawodowy Pracowników Dołowych)
7. Dariusz Matuszewski (Ogólnopolski Związek Zawodowy Górnictwa Naftowego i Gazownictwa)
8. Henryk Wielec (Federacja Związków Zawodowych Górnictwa Brunatnego)
9. Józef Woźny (Federacja Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego, Szkłarskiego i Ceramicznego w Polsce)
10. Janusz Śniadecki (Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków)
11. Ryszard Zbrzyzny (Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego)
12. Eugeniusz Sommer (Federacja Hutniczych Związków Zawodowych)
13. Romuald Wojtkowiak (Federacja Związków Zawodowych „Metalowcy”)
14. Sławomir Broniarz (Związek Nauczycielstwa Polskiego)
15. Celina Stasiak (Związek Nauczycielstwa Polskiego)
16. Janusz Koziński (Związek Nauczycielstwa Polskiego)
17. Tomasz Podolski (Związek Zawodowych Strażaków „Florian”)
18. Edward Staszczak (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Gospodarki Komunalnej i Terenowej w Polsce)
19. Andrzej Szczepański (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Mleczarstwa w Polsce)
20. Zbigniew Janowski (Związek Zawodowy „Budowlani”)
21. Bolesław Bartnik (Federacja NSZZ Przemysłu Lekkiego)
22. Jacek Dubiński (Federacja Związków Zawodowych Marynarzy i Rybaków)
23. Aleksander Motyka (Konfederacja Kolejowych Związków Zawodowych)
24. Leszek Miętek (Konfederacja Kolejowych Związków Zawodowych)
25. Jan Budkiewicz (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki)
26. Krystyna Kołodziejczak (Federacja Związków Zawodowych Pracowników Społdzielczości, Produkcji, Handlu i Usług w Polsce)
27. Piotr Ostrowski (Ogólnopolski Pracowniczy Związek Zawodowy „Konfederacja Pracy”)
28. Sławomir Redmer (Federacja NSZZ Pracowników Łączności w Polsce)
29. Beata Wójcik (Związek Zawodowy Pracowników ZUS)

Kierownictwo OPZZ w kadencji 2010–2014⁶:

1. Jan Guz – przewodniczący OPZZ
2. Andrzej Radzikowski – wiceprzewodniczący OPZZ
3. Wiesława Taranowska – wiceprzewodnicząca OPZZ
4. Franciszek Bobrowski – wiceprzewodniczący OPZZ

Przewodniczący i członkowie Komisji Rewizyjnej OPZZ w kadencji 2010–2014⁷:

1. Jarosław Czarnowski – przewodniczący Komisji Rewizyjnej
2. Maria Ziaja – branża „Górnictwo, Przemysł Chemiczny i Energetyka”
3. Jan Chorzępa – branża „Metalowcy”
4. Wanda Kołtunowicz – branża „Oświata i Nauka”
5. Ryszard Kwiatkowski – branża „Usługi Publiczne”

⁶ http://opzz.org.pl/o_nas/kierownictwo.html [data dostępu: 17.10.2012].

⁷ http://opzz.org.pl/o_nas/komisja_rewizyjna.html [data dostępu: 17.10.2012].

6. Ryszard Guderski – branża „Przemysł Spożywczy, Rolnictwo i Turystyka”
7. Jolanta Maria Woźniak – branża „Budownictwo, Drogownictwo i Przemysł Drzewny”
8. Bogusław Gabara – branża „Przemysł Odzieżowy i Skórzany”
9. Piotr Dubrownik – branża „Transport”
10. Zofia Łapot – branża „Handel, Usługi, Kultura i Sztuka”

Skład Prezydium FZZ⁸:

1. Tadeusz Chwałka – przewodniczący
2. Dorota Gardias – wiceprzewodnicząca
3. Zygmunt Mierzejewski – wiceprzewodniczący
4. Sławomir Wręga – wiceprzewodniczący
5. Antoni Duda – wiceprzewodniczący
6. Janusz Hyjek – członek Prezydium
7. Janusz Jaworski – członek Prezydium
8. Waldemar Lutkowski – członek Prezydium
9. Krzysztof Małecki – członek Prezydium
10. Halina Peplińska – członkini Prezydium
11. Stanisław Stolorz – członek Prezydium
12. Dariusz Trzcionka – członek Prezydium

Skład Zarządu Głównego FZZ podaję w poniższym zestawieniu⁹:

Lp.	Nazwisko	Imię	Stanowisko
1	2	3	4
1.	Chwałka	Tadeusz	Przewodniczący FZZ
2.	Gardias	Dorota	Wiceprzewodnicząca
3.	Mierzejewski	Zygmunt	Wiceprzewodniczący
4.	Duda	Antoni	Wiceprzewodniczący
5.	Wręga	Sławomir	Wiceprzewodniczący
6.	Hyjek	Janusz	Członek Prezydium
7.	Jaworski	Janusz	Członek Prezydium
8.	Lutkowski	Waldemar	Członek Prezydium
9.	Małecki	Krzysztof	Członek Prezydium
10.	Peplińska	Halina	Członek Prezydium
11.	Stolorz	Stanisław	Członek Prezydium

⁸ http://www.fzz.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=6&Itemid=5 [data dostępu: 17.10.2012].

⁹ http://www.fzz.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=6 [data dostępu: 17.10.2012].

1	2	3	4
12.	Trzcionka	Dariusz	Członek Prezydium
13.	Arndt	Andrzej	Członek Zarządu Głównego
14.	Borchulska	Iwona	Członek Zarządu Głównego
15.	Bromski	Paweł	Członek Zarządu Głównego
16.	Browarek	Dariusz	Członek Zarządu Głównego
17.	Brożek	Norbert	Członek Zarządu Głównego
18.	Bujas	Zdzisław	Członek Zarządu Głównego
19.	Chylicki	Zenon	Członek Zarządu Głównego
20.	Ciemniak	Krystyna	Członek Zarządu Głównego
21.	Cupryś	Lesław	Członek Zarządu Głównego
22.	Dębicki	Feliks	Członek Zarządu Głównego
23.	Dul	Wiesław	Członek Zarządu Głównego
24.	Fidelis	Krzysztof	Członek Zarządu Głównego
25.	Gozdalik	Sławomir	Członek Zarządu Głównego
26.	Gryka	Adam	Członek Zarządu Głównego
27.	Herwy	Grzegorz	Członek Zarządu Głównego
28.	Hetman	Krzysztof	Członek Zarządu Głównego
29.	Janczycka	Joanna	Członek Zarządu Głównego
30.	Jaskiewicz	Andrzej	Członek Zarządu Głównego
31.	Klitkowska	Anna	Członek Zarządu Głównego
32.	Kołodziejczyk	Marek	Członek Zarządu Głównego
33.	Kopyściński	Zenon	Członek Zarządu Głównego
34.	Kornowicz	Bogusław	Członek Zarządu Głównego
35.	Krzemieński	Tomasz	Członek Zarządu Głównego
36.	Lebiedziński	Piotr	Członek Zarządu Głównego
37.	Lewicka	Małgorzata	Członek Zarządu Głównego
38.	Matusiak	Eugeniusz	Członek Zarządu Głównego
39.	Matysek	Andrzej	Członek Zarządu Głównego
40.	Michalski	Roman	Członek Zarządu Głównego
41.	Musiałkiewicz	Grażyna	Członek Zarządu Głównego
42.	Naglewicz	Henryk	Członek Zarządu Głównego
43.	Nowak	Ferdynand	Członek Zarządu Głównego
44.	Olko	Mariusz	Członek Zarządu Głównego
45.	Paciulan	Grzegorz	Członek Zarządu Głównego
46.	Pandel	Małgorzata	Członek Zarządu Głównego
47.	Partyka	Józef	Członek Zarządu Głównego

1	2	3	4
48.	Piekarz	Zdzisław	Członek Zarządu Głównego
49.	Pisarek	Tadeusz	Członek Zarządu Głównego
50.	Płotczyk	Maria	Członek Zarządu Głównego
51.	Poniatowski	Henryk	Członek Zarządu Głównego
52.	Przywoźny	Jan	Członek Zarządu Głównego
53.	Potrzebny-Curyło	Janina	Członek Zarządu Głównego
54.	Rozner	Beata	Członek Zarządu Głównego
55.	Saugut	Piotr	Członek Zarządu Głównego
56.	Siódmak	Grzegorz	Członek Zarządu Głównego
57.	Sochacki	Witold	Członek Zarządu Głównego
58.	Stępień	Andrzej	Członek Zarządu Głównego
59.	Strugała	Marian	Członek Zarządu Głównego
60.	Szapował	Stanisław	Członek Zarządu Głównego
61.	Szczęsny	Zenon	Członek Zarządu Głównego
62.	Szymankiewicz	Małgorzata	Członek Zarządu Głównego
63.	Śliwa	Tomasz	Członek Zarządu Głównego
64.	Tyl	Mariusz	Członek Zarządu Głównego
65.	Urban	Bronisław	Członek Zarządu Głównego
66.	Warchał	Zbigniew	Członek Zarządu Głównego
67.	Warzyński	Bogdan	Członek Zarządu Głównego
68.	Werbicki	Wojciech	Członek Zarządu Głównego
69.	Wołoszczak	Ryszard	Członek Zarządu Głównego
70.	Wittkowicz	Sławomir	Członek Zarządu Głównego
71.	Wojtasik	Tadeusz	Członek Zarządu Głównego
72.	Żurawski	Wiesław	Członek Zarządu Głównego

Skład Krajowej Komisji Rewizyjnej FZZ stanowią¹⁰:

1. Zdzisław Gnaciński – przewodniczący
2. Bernard Cieślik
3. Krystyna Dębkowska
4. Andrzej Kiel
5. Józef Kwaśniewski
6. Józef Ryl
7. Waldemar Ziobro

¹⁰ http://www.fzz.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=39&Itemid=62 [data dostępu: 17.10.2012].

Spis treści pierwszego numeru pisma Krajowej Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” pt. „Kobieta”

NA ŚWIECIE

■ Szwecji „kampania ojców” sponzorowana przez rząd zachęca mężczyzn do aktywnego korzystania z ojcowskich urlopów wychowawczych.

■ W Wielkiej Brytanii Konferencja Kobiet zrzeszonych w TUC przyjęła резолюcję wzywającą związki do ustalenia docelowych limitów, tak aby udział kobiet w organach decyzyjnych odzwierciedlał proporcje członkostwa kobiet.

■ W Szwajcarii SGS zamierza wprowadzić funkcję Sekretarza ds. Kobiet - po raz pierwszy w swojej 90-letniej historii.

■ W Hiszpanii począwszy od stycznia tego roku żadna umowa o pracę nie może być podpisana bez nadzoru związków zawodowych. Odnosi się to w szczególności do kobiet, które stanowią 70% pracowników zatrudnionych na niebezpiecznych stanowiskach pracy.

■ W Kanadzie Kongres Związków Kanadyjskich zajęł stanowisko, że stosowanie przemocy wobec kobiet stanowi kwestię związkową.

■ W Niemczech DGB przyjęło plan działań mający na celu wzrost liczby kobiet we wszystkich organach decyzyjnych związków.

■ Międzynarodowa Federacja Pracowników Przemysłu Metalurgicznego opublikowała sprawozdanie w sprawie kobiet i ich równouprawnienia w przemyśle metalurgicznym. Sprawozdanie stwierdza, że postęp jest powolny, mimo realizacji programów związkowych. „Zmiany zależą od restrukturyzacji społeczeństwa i metod pracy”, stwierdza się w raporcie.

■ Europejski Komitet Kobiet zrzeszonych w TUC opracował kartę praw dla pracujących kobiet w obrębie Zintegrowanego Rynku Europejskiego (1992). Prawa te obejmują prawo do pracy, zabezpieczenia socjalnego, godziwej płacy, opieki nad dzieckiem, urlopów wychowawczych, szkolenia oraz godności w pracy.



Najnowsze dane MOP-u

MOP w Genewie podaje, że duży wzrost liczby kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych na świecie spowodował istotne zmiany w rodzajach dostępnych zawodów. Od 1945 r. wystąpił ogromny wzrost zatrudnienia w sektorze usług.

Wyniki badań ogłoszone w wydawnictwie MOP „Rocznik Statystyki Pracy” wskazują na wzrost roli kobiet w usługach zarówno w krajach uprzemysłowionych jak też rozwijających się takich jak: Kanada, Bułgaria, Kuwejt, Kuba, Zambja i Singapur.

W rozwiniętych krajach takich jak Kanada, Japonia i USA wzrósł udział kobiet w zawodach przemysłu ciężkiego. Podobne zjawisko występuje w niektórych rozwijających się krajach, w tym m.in. w Tunezji, Meksyku, Iranie i Mauritiusie. Jednakże na Filipinach, Jamajce i w Neopoli kobiety tracą pozycję w sektorze przemysłowym.

Pracujące kobiety są „niewidoczne” w wielu krajach, gdzie statystyki po prostu je ignorują, stwierdza MOP.

W POLSCE

Dnia 27 lipca br. na spotkaniu w Gdańsku zostało wybrane Tymczasowe Prezydium Krajowej Sekcji Kobiet. Przyspieszona decyzja o wyborze Tymczasowego Prezydium podyktowana była nawarstwieniem się dużej ilości spraw i problemów co stworzyło konieczność zaistnienia bardziej sformalizowanej struktury.

Oto jego skład:
KAZIMIERA WŁODARSKA
PRZEMYSŁ LEKKI
ANASTAZJA KONIECZNA
przemysł metalowy, Dolny Śląsk
ELŻBIETA KOSTRZYŃSKA
przemysł szklarski, Piotrków Trybunalski
TERESA STARMACH
owiat, Kraków
EWA SAWICKA
kultura, Białystok
BARBARA PIOTROWSKA
szużba zdrowia, Radom
MONIKA BYCINA
przemysł ciężki, Katowice
GRZYNA LEBKOWSKA
przemysł lekki, Elbląg
KRYSZYNA POLITACHA
transport, Dolny Śląsk
KRYSZYNA STACHOWIAK
Wielkopolska
HELENA KOCON
przemysł lekki, Białe-Biała
HELENA ZIELINSKA
Jelenia Góra
TERESA KERSZ
przemysł lekki, Łódź
IRENA KRZYŻANOWSKA
Warszawa

Oto lista zgłoszonych dotychczas kandydatów regionalnych i branżowych:

MONIKA BYCINA - Katowice
BOŻENA BARANOWSKA - Olsztyn
MARIA SZCZURKO - przemysł lekki
GRZYNA LEBKOWSKA - Elbląg
EWA SAWICKA - Białystok
ELŻBIETA KOSTRZYŃSKA - Piotrków Trybunalski
KAZIMIERA WŁODARSKA - Łódź
HELENA MITURSKA - Lublin
MARIA JASKIEWICZ - Kalisz
TERESA STARMACH - Kraków
HALINA KOCON - Wrocław
HELENA ZIELINSKA - Jelenia Góra
ELŻBIETA DREWKA-DOBERSTEIN - Zielona Góra
DANUTA SZAFRAŃSKA - Gorzów Wlkp.
KRYSZYNA POLITACHA - Wrocław
KRYSZYNA STACHOWIAK
Wielkopolska
ANASTAZJA KONIECZNA
Dolny Śląsk
EWA KAPALA
Dolny Śląsk
IRENA KRZYŻANOWSKA
Warszawa

Kobieta

pismo związkowe, adres redakcji: Gdańsk 80-855, ul. Wały Piastowskie 24, tel. 3196230
skład redakcji: Małgorzata Tarasiewicz (pełnomocnik krajowej sekcji kobiet NSZZ „Solidarność”), Jerzy Piasiek (biuro ds. szkolenia NSZZ „Solidarność”) opracowanie graficzne: Małgorzata Szumowska, zdjęcia: Mariusz Tomczak,
Skład i druk: POLIGRAFIA Gdańsk, ul. św. Barbary 11

Bibliografia i wykaz wykorzystanych źródeł

Bibliografia

- ACKER J., 1989: *Doing Comparable Worth Gender, Class and Pay Equity*. Philadelphia, Temple University Press.
- ACKER J., HOUTEN D.V., 1992: *Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations*. In: MILLS A.J., TANCRED P., eds.: *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park–London–New Delhi, Sage Publications, s. 15–30.
- ADAMSKI F., 1984: *Socjologia małżeństwa i rodziny. Wprowadzenie*. Wyd. 2. Warszawa, PWN.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2012, 2012. Warszawa, GUS.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski, II kwartał 2006, 2007. Warszawa, GUS.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski, II kwartał 2009, 2010. Warszawa, GUS.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski, III kwartał 2012, 2013. Warszawa, GUS.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2010. *Informacje i opracowania statystyczne*, 2011. Warszawa, GUS.
- ARMSTRONG M., 2000: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Przeł. A. UNTERSCHUTZ i in. Kraków, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC.
- BABBIE E., 2003: *Badania społeczne w praktyce*. Przeł. W. BETKIEWICZ i in. Warszawa, PWN.
- BALCERZAK-PARADOWSKA B., 2007: Świadczenia związane z rodzicielstwem w opinii pracodawców. W: LISOWSKA E., red.: *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*. Warszawa, EQUAL UNDP, s. 83–104.
- BARA I., GEISLER R., 1997: *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy*. W: GRUSZCZYŃSKI L.A., red.: *Kobiety w województwie katowickim '97*. Katowice, UNDP, s. 139–150.
- BARKER C., 2005: *Studia kulturowe. Teoria i praktyka*. Przeł. A. SADZA. Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- BARSKA A., MANDAL E., red., 2005: *Tożsamość społeczno-kulturowa płci*. Opole, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- BARTOSZEK A., 2003: *Kapitał społeczno-kulturowy młodej inteligencji wobec wymogów rynku*. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- BEAUVOIR S. DE, 2003: *Druga płeć*. Przeł. G. MYCIELSKA, M. LEŚNIEWSKA. Warszawa, Wydawnictwo Jacek Santorski & Co.

- BECK U., 2002: *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Przeł. S. CIEŚLA. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- BEGG D., FISCHER S., DORNBUSCH R., 2007: *Mikroekonomia*. Przeł. B. CZARNY. Wyd. 4., zmienione. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- BERGER P., LUCKMANN T., 1983: *Spółeczne tworzenie rzeczywistości*. Przeł. J. NIŻNIK. Warszawa, PIW.
- BOURDIEU P., 1978: *Sport and Social Class*. "Social Science Information", Vol. 17.
- BOURDIEU P., 1986: *The Forms of Capital*. In: RICHARDSON J.C., ed.: *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York–Westport–Connecticut–London, Greenwood Press, s. 241–258.
- BOURDIEU P., 2001: *Reguły sztuki*. Przeł. A. ZAWADZKI. Kraków, Universitas.
- BOURDIEU P., 2004: *Męska dominacja*. Przeł. L. KOPCIEWICZ. Warszawa, Oficyna Naukowa.
- BOURDIEU P., 2005: *Dystynkcja. Spółeczna krytyka władzy sądzenia*. Przeł. P. BIŁOS. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- BOURDIEU P., 2008: *Zmysł praktyczny*. Przeł. M. FAŁSKI. Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- BOURDIEU P., PASSERON J.C., 1990: *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*. Przeł. E. NEYMAN. Wstęp i red. A. KŁOSKOWSKA. Warszawa, PWN.
- BOURDIEU P., WACQUANT LOIC J.D., 2001: *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*. Przeł. A. SAWISZ. Warszawa, Oficyna Naukowa.
- BRADLEY H., 2008: *Płeć*. Przeł. E. CHOMICKA. Warszawa, Sic!
- BRANNON L., 2002: *Psychologia rodzaju*. Przeł. M. KACMAJOR. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- BUDROWSKA B., DUCH-KRZYSZOSZEK D., TITKOW A., 2003: *Bariery awansu kobiet*. W: TITKOW A., red.: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*. Warszawa, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, s. 164–194.
- BUTLER J., 2008a: *Przedmowa (1999)*. W: BUTLER J.: *Uwikłani w płeć. Feminizm i polityka tożsamości*. Przeł. K. KRASUSKA. Warszawa, Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- BUTLER J., 2008b: *Uwikłani w płeć. Feminizm i polityka tożsamości*. Przeł. K. KRASUSKA. Warszawa, Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- CHARMAZ K., 2009: *Teoria ugruntowana. Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej*. Przeł. B. KOMOROWSKA. Warszawa, PWN.
- CHEŁSTOWSKA A., 2009: *Krótką historią aborcji*. W: CZERWIŃSKA A., PIOTROWSKA J., red.: *20 lat, 20 zmian. Raport. Kobiety w Polsce w okresie transformacji*. Warszawa, Fundacja Feminoteka, s. 11–30.
- CHEŁSTOWSKA A., SOSIŃSKA A., 2008: *Musicie same sobie poradzić. Wyniki monitoringu Państwowych Inspekcji Pracy – reakcje na zgłoszenie molestowania seksualnego w miejscu pracy*. W: CZERWIŃSKA A., PIOTROWSKA J., red.: *Gendermeria – równościowy monitoring. Raport z wyników monitoringu*. Warszawa, Fundacja Femino-tekta.
- CIESIELSKA M., 2007: *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn*. W: LISOWSKA E., red.: *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*. Warszawa, EQUAL UNDP, s. 55–66.
- CROZIER M., 1967: *Biurokracja. Anatomia zjawiska*. Przeł. S. ŁYPACEWICZ. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- CZAPIŃSKI J., PANEK T., red., 2010: *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa, Rada Monitoringu Społecznego.

- CZARZASTY J., 2010: *Stosunki pracy w handlu wielkopowierzchniowym w Polsce*. Warszawa, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza.
- DĄBROWSKA M., 2009: „Ramy równości” w polskim dyskursie politycznym i wybranych dokumentach polityki społecznej. W: BUDROWSKA B., red.: *Kobiety, feminizm, demokracja. Wybrane zagadnienia z seminarium IFiS PAN z lat 2001–2009*. Warszawa, Wydawnictwo IFiS PAN, s. 340–361.
- DĄBROWSKA-SZULC E., 2009: *Egerie i paprotki, czyli projekt równego traktowania zamiast ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn*. W: BUDROWSKA B., red.: *Kobiety, feminizm, demokracja. Wybrane zagadnienia z seminarium IFiS PAN z lat 2001–2009*. Warszawa, Wydawnictwo IFiS PAN, s. 175–202.
- DENZIN N.K., LINCOLN Y.S., red., 2009: *Metody badań jakościowych*. Przeł. K. PODEMSKI i in. Red. nauk. K. PODEMSKI. Warszawa, PWN.
- DESPERAK I., 2009: *Kobiety i praca. Wielkie przegrane polskiej transformacji*. W: BUDROWSKA B., red.: *Kobiety, feminizm, demokracja. Wybrane zagadnienia z seminarium IFiS PAN z lat 2001–2009*. Warszawa, Wydawnictwo IFiS PAN, s. 95–110.
- DOMAŃSKI H., 1992: *Zadowolony niewolnik? Studium nierówności między mężczyznami a kobietami w Polsce*. Warszawa, IFiS PAN.
- DOMAŃSKI H., 2011: *Nierówności płci w latach 1982–2008*. W: ŚLANY K., STRUZIK J., WOJNICKA K., red.: *Gender w społeczeństwie polskim*. Kraków, Zakład Wydawniczy „NOMOS”, s. 251–266.
- DROZDOWSKI R., 2002: *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*. Poznań, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.
- DUNN E.C., 2008: *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*. Przeł. P. SADURA. Warszawa, Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- EHRHARDT U., 2003: *Grzeczne dziewczynki idą do nieba, niegrzeczne idą tam, gdzie chcą*. Przeł. K. BRATKOWSKA, N. SZYMAŃSKA. Warszawa, Szafa.
- ENGELS F., 1977: *Pochodzenie rodziny, własności prywatnej i państwa. W związku z badaniami Lewisa H. Morgana*. Warszawa, Książka i Wiedza.
- ERBEL J., 2008: *Od krytyki kultury do walki o prawa związkowe. Przemiana ruchu feministycznego w Polsce w latach 2006–07*. „Kultura i Społeczeństwo”, nr 3, s. 17–33.
- FALKIEWICZ-SZULT M., 2006: *Przemoc symboliczna w przedszkolu*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- FELIKSIĄK M., 2012: *Związki zawodowe i prawa pracownicze*. Warszawa, CBOS.
- FIDELIS M., 2010: *Women, Communism, and Industrialization in Postwar Poland*. Cambridge, Cambridge University Press.
- FIRLIT-FESNAK G., 2005: *Wspólnotowa polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Ewolucja celów i instrumentów działania*. Warszawa, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
- FLICK U., 2010: *Projektowanie badania jakościowego*. Przeł. P. TOMANEK. Warszawa, PWN.
- FLICK U., 2011: *Jakość w badaniach jakościowych*. Przeł. P. TOMANEK. Warszawa, PWN.
- FUKUYAMA F., 1997: *Zaufanie: kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. Przeł. A. ŚLIWA, L. ŚLIWA. Warszawa–Wrocław, PWN.
- FUSZARA M., 2007: *Kobiety w polityce*. Warszawa, Trio.
- FUSZARA M., 2011: *Kobiety w polityce*. W: ŚLANY K., STRUZIK J., WOJNICKA K., red.: *Gender w społeczeństwie polskim*. Kraków, Zakład Wydawniczy „NOMOS”, s. 119–134.

- FUSZARA M., red., 2002: *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?* Warszawa, Instytut Spraw Publicznych.
- FUSZARA M., red., 2008: *Nowi mężczyźni? Zmieniające się modele męskości we współczesnej Polsce.* Warszawa, Trio.
- GARDAWSKI J., 2001: *Związki zawodowe na rozdrożu.* Warszawa, Instytut Spraw Publicznych.
- GARDAWSKI J., 2003: *Związki zawodowe: liczebność, skład, postawy.* Warszawa, CBOS.
- GARDAWSKI J., 2009a: *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka.* Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH.
- GARDAWSKI J., 2009b: *Ewolucja polskich związków zawodowych.* W: GARDAWSKI J., red.: *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu.* Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 459–532.
- GARDAWSKI J., 2009c: *Orientacje wobec rynku.* W: GARDAWSKI J., red.: *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu.* Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 184–229.
- GARDAWSKI J., red., 2009: *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu.* Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- GARDAWSKI J., GILEJKO L., SIEWIERSKI J., TOWALSKI R., 2006: *Socjologia gospodarki.* Warszawa, Centrum Doradztwa i Informacji Difin.
- GAWRYLUK B., GRABOWSKA G., KAMIŃSKA-BEREZOWSKA S., red., 2008: *Kobiety w ruchu związkowym – możliwości i ograniczenia.* Katowice, Śląskie Media.
- GAWRYLUK B., KAMIŃSKA-BEREZOWSKA S., red., 2010: *Miejsce kobiet w kształtowaniu i umacnianiu ruchu związkowego w Europie.* Katowice, Śląskie Media.
- GĄCIARZ B., PAŃKÓW W., 1997: *Transformacja przedsiębiorstw. Aktorzy – integracja – struktury społeczne.* W: DOMAŃSKI H., RYCHARD A., red.: *Elementy nowego ładu.* Warszawa, IFiS PAN, s. 124–150.
- GONTARCZYK E., 1995: *Kobiecość i męskość jako kategorie społeczno-kulturowe w studiach feministycznych. Perspektywa socjologiczno-pedagogiczna.* Poznań, Eruditus.
- GOODMAN J., ed., 2010: *Global Perspectives on Gender and Work Reading and Interpretations.* Lanham–Boulder–New York–Toronto–Plymouth, UK, Rowman & Littlefield Publishers.
- GÓRNIKOWSKA-ZWOLAK E., 2000: *Szkic do portretu Ślązaczki. Refleksja feministyczna.* Katowice, Śląsk.
- GÓRNIKOWSKA-ZWOLAK E., 2009: *Myśl feministyczna jako nurt rozważań w pedagogice społecznej.* Mysłowice, Wydawnictwo Górnośląskiej Wyższej Szkoły Pedagogicznej.
- GROMKOWSKA A., 2002: *Kobiecość w kulturze globalnej. Rekonstrukcje i reprezentacje.* Poznań, Wolumin.
- GROTOWSKA-LEDER J., KUDLIŃSKA I., 2011: *Feminizacja biedy w perspektywie analiz jakościowych welfare dependency.* W: SLANY K., STRUZIK J., WOJNICKA K., red.: *Gender w społeczeństwie polskim.* Kraków, Zakład Wydawniczy „NOMOS”, s. 331–347.
- GROWIEC K., 2011: *Kapitał społeczny. Geneza i społeczne konsekwencje.* Warszawa, Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica”.
- GRZEGORCZYK A., 2010: *Partia Kobiet oprotestowała bieg Solidarności.* „Dziennik Bałtycki” z dn. 23 sierpnia 2010 r.
- GUSTAFSSON S., 2003: *Neoklasyczna ekonomia feministyczna: garść przykładów.* W: DIJKSTRA A.G., PLANTEGA J., red.: *Ekonomia i płć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej.* Przeł. A. GRZYBEK. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 44–59.

- HALFORD S., SAVAGE M., WITZ A., 1997: *Gender, Careers and Organisations*. London, MacMillan Press.
- ILKA G., 2004: *Ewa Spychalska Przewodnicząca OPZZ od 19 grudnia 1991 roku do 26 września 1996 roku. Rozmowa z Ewą Spychalską. „Przegląd Wydarzeń Związkowych – Miesięcznik Związkowy”, nr 11 (123), listopad, s. 11–13.*
- INGLEHART R., NORRIS P., 2009: *Wzbierająca fala. Równouprawnienie płci a zmiana kulturowa na świecie*. Przeł. B. HELLMANN. Warszawa, PIW.
- JACUKOWICZ Z., 2000: *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*. Warszawa, IPISS.
- JAGUSIAK B., 2004: *OPZZ i NSZZ „Solidarność” w systemie politycznym Polski w latach 1989–2001*. Toruń, CEE.
- JAGUSIAK B., 2011: *Związki zawodowe w systemie politycznym Unii Europejskiej*. Warszawa, Dom Wydawniczy „Elipsa”.
- JANION M., 2003: *Amerykanka w Polsce*. W: PENN SH.: *Podziemie kobiet*. Przeł. H. JAN-KOWSKA. Warszawa, Rosner & Wspólnicy.
- JANUSZEK H., SIKORA J., 1998: *Socjologia pracy*. Wyd. 2., rozszerzone. Poznań, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- JAROSZ M., 2004: *Władza. Przywileje. Korupcja*. Warszawa, PWN.
- JAROSZ M., red., 2010: *Polacy równi i równiejsi*. Warszawa, Instytut Studiów Politycznych PAN.
- KALINOWSKA-NAWROTEK B., 2005: *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*. Poznań, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- KAMIŃSKA A., red., 2008: *Flexicurity – między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*. Warszawa, C.H. Beck.
- KAMIŃSKA-BEREZOWSKA S., 2009: *Ukryty program przedszkola a płęć*. W: RUDNICKI S., STYPIŃSKA J., WOJNICKA K., red.: *Spółeczeństwo i codzienność. W stronę nowej socjologii?* Warszawa, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, s. 305–328.
- KAMIŃSKA-BEREZOWSKA S., 2010a: *Specyfika pracy zawodowej kobiet po dwudziestu latach polskiej transformacji w opinii działaczek Związku Zawodowego Kobiet w branży górniczej. Studium przypadku*. W: FRĄCKOWIAK-SOCHAŃSKA M., KRÓLIKOWSKA S., red.: *Kobiety w polskiej transformacji 1989–2009. Podsumowania, interpretacje, prognozy*. Toruń, Adam Marszałek, s. 270–285.
- KAMIŃSKA-BEREZOWSKA S., 2010b: *Zakładanie organizacji związkowej jako forma aktywizacji kapitału społecznego. Studium przypadku*. W: BARTOSZEK A., CZEKAJ K., red.: *Aktywizacja kapitału ludzkiego – dylematy teorii a praktyka małych i średnich miast*. Katowice, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. Wojciecha Korfańtego, s. 208–222.
- KAMIŃSKA-BEREZOWSKA S., 2011: *Miejsce kobiet w ruchu związkowym „Solidarności”*. W: CIECHORSKA-KULESZA K., KOSSAKOWSKI R., ŁUCZECZKO P., red.: *Kultura Solidarności. Socjologiczno-antropologiczne analizy kulturowego dziedzictwa „Solidarności”*. Pszczółki, Orbis Exterior, s. 255–277.
- KAMIŃSKA-BEREZOWSKA S., SUCHACKA M., 2005: *Kobiety województwa śląskiego w świecie elit gospodarczych, politycznych i naukowych a problem „szklanego sufitu”. Perspektywa socjologiczna*. W: JACHER W., KLASIK A., red.: *Region w procesie przemian. Aspekt socjologiczny i ekonomiczny*. Katowice, Gnome, s. 63–74.
- KANIEWSKI S., 2009: *Rola i miejsce kobiety w społeczeństwie według Katolickiej Nauki Społecznej*. W: MUSIAŁ-KARG M., red.: *Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*. Toruń, Adam Marszałek, s. 172–183.

- KAUFMANN J.-C., 2010: *Wywiad rozumiejący*. Przeł. A. KAPCIAK. Warszawa, Oficyna Naukowa.
- KĘDZIORA K., ŚMISZEK K., 2008: *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*. Warszawa, C.H. Beck.
- KICIŃSKA M., 2008: *Parlamentarna Grupa Kobiet – lobby kobiece w polskim parlamencie*. W: CZERWIŃSKA A., PIOTROWSKA J., red.: *Gendermeria – równościowy monitoring. Raport z wyników monitoringu*. Warszawa, Fundacja Feminoteka, s. 20–46.
- KICIŃSKA M., 2009: *Barierą jest płeć. 20 lat kobiet w polityce*. W: CZERWIŃSKA A., PIOTROWSKA J., red.: *20 lat, 20 zmian. Raport. Kobiety w Polsce w okresie transformacji 1989–2009*. Warszawa, Fundacja Feminoteka, s. 116–141.
- KLIOMBKA-JARZYNA J., SYPER-JĘDRZEJAK M., 2011: *Inicjatywy ułatwiające powrót matek na rynek pracy na przykładzie projektu „Matki znów aktywne zawodowo” realizowanego przez Międzynarodową Fundację Kobiet w Łodzi*. W: JANOWSKA Z., red.: *Dysfunkcje i patologie zarządzania zasobami ludzkimi*. Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 295–311.
- KŁOSKOWSKA A., 1990: *Teoria socjologiczna Pierre’a Bourdieu. Wstęp do wydania polskiego*. W: BOURDIEU P., PASSERON J.-C.: *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*. Przeł. E. NEYMAN. Warszawa, PWN, s. 7–42.
- KMIECIK-BARAN K., CIEŚLAK W., 2001: *Bez zgody na przemoc w szkole i pracy. Słowa klucze: prześladowanie, mobbing, bullying, dyskryminacja, nękanie, przemoc, terroryzm psychiczny, narcystyczne zboczenie*. Gdańsk, Instytut Promocji Nauczycieli „Solidarność”.
- Kobiety i mężczyźni na rynku*, 2012. Warszawa, GUS.
- Kobiety w NSZZ „Solidarność”, 2012* [maszynopis, niepublikowany, 6-stronicowy, udostępniony przez SK NSZZ „Solidarność”].
- Kobiety w Polsce*, 2007. Warszawa, GUS.
- Kodeks pracy*, 2011. Warszawa, Agora S.A.
- KOLCZYŃSKI M., SZTUMSKI J., 2003: *Zarys socjologii organizacji*. Katowice, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. Wojciecha Korfańtego.
- KOLIŃSKA-DĄBROWSKA M., KOSTRZEWSKI L., MIĄCZYŃSKI P., PAWŁOWSKA-SALIŃSKA K., WALOCH N., ZADROGA A., 2010: *Kodeks Pracy. Aktualne przepisy po zmianach. Wzory dokumentów. Komentarze i porady ekspertów*. Wyd. 2., zmienione. Warszawa, Agora S.A.
- KOPCIEWCZ L., 2005: *Kobiecość, męskość i przemoc symboliczna. Polsko-francuskie studium porównawcze*. Kraków, Impuls.
- KOPCIEWICZ L., 2007: *Rodzaj i edukacja. Studium fenomenograficzne z zastosowaniem teorii Bourdieu*. Wrocław, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Edukacji TWP we Wrocławiu.
- KOWALSKA A., 1996: *Aktywność ekonomiczna kobiet i ich pozycja na rynku pracy*. Warszawa, GUS Departament Pracy.
- KOZEK W., 1993: *Rynek pracy. Socjologiczne interpretacje podstawowych pojęć*. „Studia Socjologiczne”, nr 1, s. 51–64.
- KOZEK W., 2000: *Praca*. W: *Encyklopedia socjologii*. T. 3. Warszawa, Oficyna Naukowa, s. 174–179.
- KOZEK W., 2003a: *Czy wyłania się model? Problem instytucjonalizacji zbiorowego przetargu w stosunkach pracy*. W: KOZEK W., red.: *Instytucjonalizacja pracy w Polsce*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 16–40.
- KOZEK W., 2003b: *Destruktozy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodniach politycznych w Polsce*. W: KOZEK W., red.: *Instytucjonalizacja pracy w Polsce*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 161–185.

- KOZEK W., red., 2011: *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*. Warszawa, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- KOZEK W., KUBISA J., 2011: *Zdolność modelu stosunków pracy do ograniczania konkurencji opartej na niskich kosztach płacowych*. W: KOZEK W., red.: *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*. Warszawa, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, s. 159–174.
- KOZEK W., KUBISA J., OSTROWSKI P., 2005: *Bliżej junk job niż working poor. Niskokwalifikowana nisko płatna praca w usługach w Polsce*. „Polityka Społeczna”, nr 10.
- KOZEK W., OSTROWSKI P., 2003: *Problem uzwiązkowienia w Polsce. Fatum przemian ekonomicznych czy przypadek szczególny?* W: KOZEK W., red.: *Instytucjonalizacja pracy w Polsce*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 102–119.
- KOZŁOWSKA A., 2010: *Partia Kobiet oprotowała regulamin Maratonu*. „Gazeta Wyborcza” z dn. 23 sierpnia 2010 r. [dodatek: „Trójmiasto”].
- KOŹMIŃSKI A.K., PIOTROWSKI W., red., 1999: *Zarządzanie. Teoria i praktyka*. Wyd. 4., poprawione i rozszerzone. Warszawa, PWN.
- KRUG B., 2003: *Dyskryminacja kobiet: perspektywa neoinstytucjonalna*. W: DIJKSTRA A.G., PLANTEGA J., red.: *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*. Przeł. A. GRZYBEK. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 60–76.
- KRYŃSKA E., red., 2003: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- KUBISA J., 2008: *Perspektywa feministyczna w badaniach na temat zbiorowych stosunków pracy*. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, R. 70, z. 2, s. 199–208.
- KUBISA J., 2009: *Patrząc z daleka i z bliska – kobiety w polskich związkach zawodowych po 1989 roku*. W: PIOTROWSKA J., GRZYBEK A., red.: *Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet. 20 lat transformacji, 1989–2009. Raport*. Warszawa, Fundacja Feminoteka, s. 35–43.
- KUBISA J., 2010: *Kobiety w długotrwałym kryzysie – sytuacja zawodów sfeminizowanych okiem działaczek związków zawodowych*. W: CZERWIŃSKA A., ŁAPNIEWSKA Z., PIOTROWSKA J., red.: *Kobiety na „zielonej wyspie”*. Kryzys w Polsce z perspektywy gender. Warszawa, Fundacja Feminoteka, s. 60–84.
- KULCZYCKA A., 2008: *Mobbing jako źródło dysfunkcji w funkcjonowaniu zawodowym*. W: JANOWSKA Z., red.: *Dysfunkcje w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*. Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 389–406.
- KULCZYKOWSKI G., red., 2010: *Szanse i bariery wdrażania Europejskich Ram Działania w zakresie równouprawnienia płci w 4 krajach oraz wymiana dobrych praktyk. Materiały z konferencji międzynarodowej, Warszawa, 15 kwietnia 2010*. Gdańsk, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”.
- KULPIŃSKA J., BORKOWSKA S., BUCHNER-JEZIORSKA A., URBANIAK B., 1995: *Stosunki pracy w Polsce*. W: MOEREL H., red.: *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian. Praca zbiorowa*. Przeł. A. BUCHNER-JEZIORSKA i in. Red. nauk. wyd. pol. J. KULPIŃSKA. Warszawa, IFiS PAN, s. 107–116.
- KURNAL J., 1972: *Twórcy naukowych podstaw organizacji*. Warszawa, PWN.
- KVALE S., 2010: *Prowadzenie wywiadów*. Przeł. A. DZIUBAN. Warszawa, PWN.
- LAWTHOM R., 2003: *Przeciw wszelkiej nierówności: zarządzanie różnorodnością*. W: CHMIEL N., red.: *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 417–437.
- LIPSITZ BEM S., 1994: *Androginia psychiczna a tożsamość płciowa*. W: ZIMBARDO P.G., RUCH F.L., red.: *Psychologia i życie*. Przeł. J. RADZICKI. Warszawa, PWN, s. 435–438.

- LIPSITZ BEM S., 2000: *Męskość – kobiecość. O różnicach wynikających z płci*. Przeł. S. PIKIEL. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- LISOWSKA E., 2008: *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*. Warszawa, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza.
- LISOWSKA E., red., 2007: *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*. Warszawa, EQUAL UNDP.
- ŁAPNIEWSKA Z., 2011: *Budżetowanie dla równości*. W: PAŁĘCKA A., SZCZODRY H., WARRAT M., red.: *Kobiety w społeczeństwie polskim*. Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 135–152.
- MAGDA I., SZYDEŁOWSKI A., 2008: *Płace w makro i mikroperspektywie*. W: BUKOWSKI M., red.: *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*. Warszawa, Departament Analiz i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- MAKOWSKI G., 2004: *Świątynia konsumpcji: geneza i społeczne znaczenie centrum handlowego*. Wyd. 2., poprawione. Warszawa, Trio.
- MALINOWSKA E., 2002: *Feminizm europejski. Demokracja parytetowa a polski ruch kobiecy. Socjologiczna analiza walki o równouprawnienie płci*. Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- MARODY M., 2000: *Instytucjonalne ramy negocjacji społecznych*. W: MARODY M., red.: *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 75–90.
- MARODY M., GIZA-POLESZCZUK A., 2004: *Przemiany więzi społecznej*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- MAYO E., 1972: *Hawthorne and Western Electric Company*. W: KURNAL J., red.: *Twórcy naukowych podstaw organizacji i zarządzania. Wybór pism*. Przeł. Z. SZATYŃSKA. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, s. 347–366.
- MAZUR-ŁUCZAK J., 2010: *Kobiety na rynku pracy*. Poznań, Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa.
- MAZURKIEWICZ G., 2006: *Kształcenie dziewcząt i chłopców. Naturalny porządek, nierówność czy dyskryminacja?* Kraków, Centrum Edukacji Obywatelskiej.
- MEŁOSIK Z., 2002: *Kryzys męskości w kulturze współczesnej*. Poznań, Wolumin.
- MIZIELIŃSKA J., 2004: *(De)Konstrukcje kobiecości. Podmiot feminizmu a problem wykluczenia*. Gdańsk, słowo/obraz terytoria.
- MOEREL H., 1995: *Stosunki pracy – problematyka*. W: MOEREL H., red.: *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian. Praca zbiorowa*. Przeł. A. BUCHNER-JEZIORSKA i in. Red. nauk. wyd. pol. J. KULPIŃSKA. Warszawa, IFiS PAN, s. 15–52.
- MOKRZYSZEWSKI A., 2008: *Przynależność do związków zawodowych*. Warszawa, CBOS.
- MOKRZYSZEWSKI A., 2009: *Przyczyny niskiego uzwiązkowienia Polaków pracujących*. W: GARDAWSKI J., red.: *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 572–580.
- MORAWSKI W., 2001: *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*. Warszawa, PWN.
- MROZEK W., 1987: *Górnośląska rodzina robotnicza w procesie przeobrażeń*. Katowice, Śląski Instytut Naukowy.
- NOWICKA W., red., 2000: *Ustawa antyaborcyjna w Polsce. Funkcjonowanie, skutki społeczne, postawy i zachowania. Raport*. Warszawa, Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny.
- OAKLEY A., 1972: *Sex, Gender and Society*. London, Temple Smith.

- OAKLEY A., 1974: *The Sociology of Housework*. Worcester–Oxford, Billing & Sons Ltd.
- OFFE C., 2005: *Nowe ruchy społeczne: przekraczanie granic polityki instytucjonalnej*. W: SZTOMPKA P., KUCIA M., red.: *Socjologia. Lektury*. Kraków, Znak, s. 218–224.
- OST D., 2003: *Słabość silnych ruchów społecznych. Modele unionizmu w kontekście wschodnioeuropejskim*. W: KOZEK W., red.: *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 120–137.
- OST D., 2007: *Kłęsa „Solidarności”. Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*. Przeł. H. JANKOWSKA. Warszawa, Muza S.A.
- OSTROWSKI P., 2009: *Powstawanie związków zawodowych w sektorze prywatnym w Polsce*. Warszawa, C.H. Beck.
- PACZEŚNIAK A., 2006: *Kobiety w Parlamencie Europejskim. Przełamywanie stereotypu płci w polityce*. Wrocław, Atla 2.
- PAKSZYS E., 2009: *Feminizm versus humanizm. O rozumienie równości płci*. W: BUDROWSKA B., red.: *Kobiety – feminizm – demokracja. Wybrane zagadnienia z seminarium IFiS PAN z lat 2001–2009*. Warszawa, IFiS PAN, s. 247–259.
- PARSONS T., 2009: *System społeczny*. Przeł. M. KACZMARZYK. Kraków, Zakład Wydawniczy „NOMOS”.
- PENN SH., 2003: *Podziemie kobiet*. Przeł. H. JANKOWSKA. Warszawa, Rosner & Wspólnicy.
- PEREYRA C., 1985: *Po co nam historia?* W: *Po co nam historia?* Przeł. M. MRÓZ. Warszawa, PIW, s. 17–31.
- PIOTROWSKA J., GRZYBEK A., red., 2009: *Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet. 20 lat transformacji, 1989–2009. Raport*. Warszawa, Fundacja Feminoteka.
- PODGÓRSKI R., 2008: *Socjologia mikrostruktury. Podręcznik akademicki*. Bydgoszcz–Olsztyn, Oficyna Wydawnicza Branta.
- Polacy wierzą w gospodarkę wolnorynkową*, 2009. Warszawa, CBOS.
- Prywatyzacja: społeczna ocena korzyści i strat*, 1996. Warszawa, CBOS.
- PUTNAM R., 1995: *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*. Przeł. J. SZACKI. Kraków–Warszawa, Znak–Fundacja im. Stefana Bato-rego.
- PUTNAM R., 2008: *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*. Przeł. P. SADURA, S. SZYMAŃSKI. Warszawa, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- RENZETTI C.M., CURRAN D.J., 2005: *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*. Przeł. A. GROMKOWSKA-MELOSİK. Warszawa, PWN.
- RESZKE I., 1991: *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze zawodowej*. Warszawa, IFiS PAN.
- RESZKE I., 1995: *Bezrobocie kobiet – stereotypy i realia*. W: TITKOW A., red.: *Co znaczy być kobietą w Polsce*. Warszawa, IFiS PAN, s. 135–154.
- RESZKE I., 1999: *Wobec bezrobocia: opinie, stereotypy*. Katowice, Śląsk.
- Rocznik demograficzny*, 2011. Warszawa, GUS.
- Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, 2011. Warszawa, GUS.
- RUMMEL-SYSKA Z., 1990: *Konflikty organizacyjne: ujęcie mikrosocjalne*. Warszawa, PWN.
- RYCHARD A., 1998: *Aktorzy społeczni i instytucje: strategie adaptacji*. W: ADAMSKI W., red.: *Polacy ’95. Aktorzy i klienci transformacji*. Warszawa, IFiS PAN.
- SARATA N., 2011: *Rynek pracy w Polsce – płeć, obecność, uczestnictwo*. W: ŚLANY K., STRUŻIK J., WOJNICKA K., red.: *Gender w społeczeństwie polskim*. Kraków, Zakład Wydawniczy „NOMOS”, s. 267–279.

- SHERIFF P., CAMPBELL J., 1992: *Room for Women: A Case Study in the Sociology of Organizations*. In: MILLS A.J., TANCRED P., eds.: *Gendering Organizational Analysis*. London–New Delhi, SAGE Publications, s. 31–45.
- SIEMIĘŃSKA R., 1994: *Wybierane i głoszące. Kobiety w wyborach parlamentarnych III Rzeczypospolitej*. W: *Kobiety: dawne i nowe role*. Warszawa, Centrum Europejskie UW.
- SIEMIĘŃSKA R., 2011: *Kobiety i mężczyźni – aktorzy „płynnej rzeczywistości”. niespójności postaw, zachowań i pozycji – dwie dekady przemian w Polsce i na świecie*. W: BUCHOLC M., MANDES S., SZAWIEL T., WAWRZYNIAK J., red.: *Polska po 20 latach wolności*. Warszawa, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, s. 443–464.
- SIEMIĘŃSKA R., red., 1997: *Portrety kobiet i mężczyzn w środkach masowego przekazu oraz podręcznikach szkolnych*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- SIKORSKA-KOWALSKA M., 2001: *Wizerunek kobiety łódzkiej przełomu XIX i XX wieku*. Łódź, Ibidem.
- SILVERMAN D., 2008: *Prowadzenie badań jakościowych*. Przeł. J. OSTROWSKA. Red. nauk. K. KONECKI. Warszawa, PWN.
- ŚLANY K., STRUŻIK J., WOJNICKA K., red., 2011: *Gender w społeczeństwie polskim*. Kraków, Zakład Wydawniczy „NOMOS”.
- SLOMP H., 1995: *Tworzenie się stron stosunków pracy*. W: MOEREL H., red.: *Zbirowe stosunki pracy w procesie przemian. Praca zbiorowa*. Przeł. A. BUCHNER-JEZIORSKA i in. Red. nauk. wyd. pol. J. KULPIŃSKA. Warszawa, IFiS PAN, s. 145–176.
- STAKE R., 1997: *Studium przypadku*. Przeł. H. GRZEGOŁOWSKA. W: KORPOROWICZ L., red.: *Ewaluacja w edukacji*. Warszawa, Oficyna Naukowa, s. 120–143.
- SWADZBA U., 2001: *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- SZACKA B., 1997: *Kobiety i mężczyźni, dziewczynki i chłopcy. Podział wedle płci w prezentowanym dzieciom obrazie świata*. W: SIEMIĘŃSKA R., red.: *Portrety kobiet i mężczyzn*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- SZCZEPAŃSKI M.S., TYRYBON M., 2000: *Zagrożona egzystencja. Górnicza zbiorowość lokalna wobec restrukturyzacji kopalni*. „Studia Regionalne i Lokalne”, nr 4.
- SZLENDAK T., 2010: *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*. Warszawa, PWN.
- SZMATKA J., 1989: *Małe struktury społeczne. Wstęp do mikrosocjologii strukturalnej*. Warszawa, PWN.
- ŚLĘCZKA K., 1999: *Feminizm. Ideologie i koncepcje społeczne współczesnego feminizmu*. Katowice, Książnica.
- TALARCZYK J., 2008: *Debata „Trybuny Górniczej”: Kobiety do kopalń?! Dlaczego nie?* „Trybuna Górnicza”, nr 10.
- TITKOW A., 2003: *Wstęp. Co pomaga dostrzec „szklany sufit”*. W: TITKOW A., red.: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*. Warszawa, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, s. 7–16.
- TITKOW A., 2007: *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*. Warszawa, IFiS PAN.
- TITKOW A., red., 2003: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*. Warszawa, Fundacja Instytut Spraw Publicznych.
- TITKOW A., DUCH-KRZYSTOSZEK D., BUDROWSKA B., red., 2004: *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*. Warszawa, IFiS PAN.
- Trójstronna Komisja do spraw społeczno-gospodarczych. Informator 2008, 2009. Warszawa, Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

- TURNER J.H., 1985: *Struktura teorii socjologicznej*. Przeł. J. SZMATKA. Warszawa, PWN.
- TURNER J.H., 2008: *Struktura teorii socjologicznej. Wydanie nowe*. Przeł. G. WORONIECKA i in. Warszawa, PWN.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, 2001. „Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej”, nr 79, poz. 854.
- Ustawa z dnia 7 stycznia 1993 r. o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży, 1993. „Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej”, nr 17, poz. 78 z późniejszymi zmianami.
- Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, 2001. „Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej”, nr 100, poz. 1080.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 2004. „Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej”, nr 99, poz. 1001.
- WALCZAK-DURAJ D., red., 2010: *Etyka a moralność. Aksjonormatywny kontekst współczesnej pracy i wybranych zawodów*. Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- WALCZEWSKA S., 1999: *Damy, rycerze i feministki. Kobiety dyskurs emancypacyjny w Polsce*. Kraków, eFKA.
- WALCZEWSKA S., 2002: *Czy kobieta może być managerem? Analiza genderowa podręczników dla managerów*. W: RADKIEWICZ M., red.: *Gender – kultura i społeczeństwo*. Kraków, Rabid, s. 51–56.
- WANDZEL M., 2003: *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet*. Kraków, Universitas.
- WANIEK D., 2010a: *Kobiety lewicy w polskim doświadczeniu politycznym. Tradycje, wartości, tożsamość*. Toruń, Adam Marszałek.
- WANIEK D., 2010b: *Parlamentarna Grupa Kobiet w praktyce politycznej lat 1989–2005*. W: MARSZAŁEK-KAWA J., red.: *Kobiety w polityce*. Toruń, Adam Marszałek, s. 8–31.
- WARCZOK T., 2010: *Kapitał ludzki – dekonstrukcja pojęcia*. W: BARTOSZEK A., CZEKAJ K., red.: *Aktywizacja kapitału ludzkiego – dylematy teorii a praktyka małych i średnich miast*. Katowice, Agencja Artystyczna PARA, s. 13–27.
- WĄDOŁOWSKA K., 2010: *Związki zawodowe i naruszenia praw pracowniczych*. Warszawa, CBOS.
- WENZEL M., 2006: *Związki zawodowe: przynależność i ocena działalności*. Warszawa, CBOS.
- WENZEL M., 2009a: *Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu*. Warszawa, CBOS.
- WENZEL M., 2009b: *Związki zawodowe w badaniach CBOS 1980–2008*. W: GARDAWSKI J., red.: *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 533–550.
- WHITE S., 2008: *Równość*. Przeł. M. WILK. Warszawa, Sic!.
- WOJCIECHOWSKI G., 2011: *Dzień Dobry Historio! Podręcznik do historii i społeczeństwa klasy 6*. Wyd. 12. Warszawa, Nowa Era.
- WÓDZ K., KLIMCZAK-ZIÓŁEK J., 2010: *Restrukturyzacja sektora górnictwa węglowego a sytuacja zawodowa kobiet zatrudnionych w przedsiębiorstwach górniczych*. W: „Górnośląskie Studia Socjologiczne”. Red. W. ŚWIĄTKIEWICZ. T. 1. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- WÓDZ K., KLIMCZAK-ZIÓŁEK J., red., 2004: *Restrukturyzacja ekonomiczna a sytuacja kobiet w województwie śląskim*. Dąbrowa Górnicza, Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej.
- ZACHOROWSKA-MAZURKIEWICZ A., 2011: *Kobiety i transformacja – spojrzenie na pozycję kobiet w społeczeństwie polskim z perspektywy ekonomii feministycznej*. W: PAŁE-

- CKA A., SZCZODRY H., WARAT M., red.: *Kobiety w społeczeństwie polskim*. Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 153–168.
- Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2010. Informacje i opracowania statystyczne*, 2011. Warszawa, GUS.
- ZIELIŃSKA E., 2011: *Prawo wobec kobiet. Refleksja w dwudziestą rocznicę kontraktu Okrągłego Stołu*. W: ŚLANY K., STRUŻIK J., WOJNICKA K., red.: *Gender w społeczeństwie polskim*. Kraków, Zakład Wydawniczy „NOMOS”, s. 103–118.
- ZIÓŁKOWSKI M., 2005: *Utowarowienie życia społecznego a kapitały społeczne*. W: WESOŁOWSKI W., WŁODAREK J., red.: *Kręgi integracji i rodzaje tożsamości. Polska. Europa. Świat*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 183–210.
- Związki zawodowe a kobiety pracujące zawodowo*, 1990. Gdańsk, Krajowa Komisja Kobiet, Biuro ds. Szkolenia KK NSZZ „Solidarność”.
- ZWIECH P., 2007: *Zróżnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w Polsce*. W: GAWRYCKA M., WASILCZUK J., ZWIECH P., red.: *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*. Warszawa, CeDeWu, s. 45–76.

Źródła internetowe

- CHORAŻUK J., 2010: *Raport z badania. Pierwszy etap modernizacji zarządzania, komunikacji i systemu informacyjnego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych*. Dostępne w Internecie: <http://opzz.org.pl/assets/file/projekty/OPZZ-IAE/Projekt-OPZZ-IAE-komunikat9.pdf> [data dostępu: 11.09.2012].
- http://gornictwo.wnp.pl/zwiazek-zawodowy-kobiet-z-kopalni,4428_1_0_0.html [data dostępu: 10.08.2011].
- <http://opzz.org.pl/assets/file/projekty/OPZZ-IAE/Projekt-OPZZ-IAE-komunikat9.pdf> [data dostępu: 11.09.2012].
- http://opzz.org.pl/o_nas/kierownictwo.html [data dostępu: 17.10.2012].
- http://opzz.org.pl/o_nas/komisja_rewizyjna.html [data dostępu: 17.10.2012].
- http://opzz.org.pl/o_nas/prezydium.html [data dostępu: 17.10.2012].
- http://opzz.org.pl/o_nas/rada.html [data dostępu: 17.10.2012].
- http://opzz.org.pl/portal/komisje_problemove/kobiety/informacje.html [data dostępu: 11.09.2012].
- <http://www.federacjanszzpl.org.pl/wladze> [data dostępu: 24.10.2012].
- http://www.fzz.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=6&Itemid=5 [data dostępu: 17.10.2012].
- http://www.kadra.org.pl/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=0&Itemid=91&limit=11&limitstart=33 [data dostępu: 10.08.2011].
- <http://www.karat.org/> [data dostępu: 3.10.2012].
- <http://www.kongreskobiet.pl/> [data dostępu: 3.08.2012].
- <http://www.liderka.zzg.org.pl/> [data dostępu: 1.09.2012].
- <http://www.manifa.org/> [data dostępu: 3.08.2012].
- http://www.modnieietycznie.pl/o_projekcie,opis_projektu.html [data dostępu: 3.10.2012].
- <http://www.mpis.gov.pl/index.php?gid=1174> [data dostępu: 28.06.2008].
- <http://www.parp.gov.pl/index/more/10760> [data dostępu: 16.08.2011].
- <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/kronika.xsp> [data dostępu: 19.08.2012].
- <http://www.senat.gov.pl/o-senacie/senat-wspolczesny/dane-o-senatorach-wg-stanu-na-dzien-wyborow/> [data dostępu: 19.08.2012].

-
- <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/kobiety-w-nszz-solidarnosc.html> [data dostępu: 11.09.2012].
- <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/komisja-rewizyjna.html> [data dostępu: 17.10.2012].
- <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/prezydium-komisji-krajowej.html> [data dostępu: 17.10.2012].
- <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/regiony-i-branze.html> [data dostępu: 27.04.2011].
- <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/sklad-komisji-krajowej.html> [data dostępu: 17.10.2012].
- http://www.solidarnosc.org.pl/sekretariat.bhiu/?page_id=10 [data dostępu: 26.10.2012].
- http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktyw_ekonom_ludn_1kw_2012.pdf [data dostępu: 12.09.2012].
- http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/rs_rocznik_demograficzny_2011.pdf [data dostępu: 12.09.2012].
- http://www.stat.gov.pl/gus/45_670_PLK_HTML.htm [data dostępu: 12.09.2012].
- MAGDA I., SZYDŁOWSKI A., 2008: *Płace w makro i mikroperspektywie*. Dostępne w Internecie: <http://www.mpis.gov.pl/index.php?gid=1174> [data dostępu: 28.06.2008].
- MROZOWICKI A., TRAWIŃSKA M., 2012: *Women's Union Activism and Trade Union Revitalization: The Polish Experience*. "Economic and Industrial Democracy", 4 April. Dostępne w Internecie: <http://eid.sagepub.com/content/early/2012/04/04/0143831X12442578> [data dostępu: 12.12.2012].
- Pismo Komisji Kobiet OPZZ do Marszałkini Sejmu RP Wandy Nowickiej z dn. 23.03.2012*. Dostępne w Internecie: <http://opzz.info.pl/aktualnosci/glowna.html/id/1426> [data dostępu: 11.09.2012].

Sławomira Kamińska-Berezowska

Women in selected segments of the Polish union movement and gender equality

A study with the use of Pierre Bourdieu's theory

Summary

The studies described in this book concern a socially-important problem of an unequal situation of women and men in the job market as well as the union movement, namely how the very issue is perceived by female and male representatives of selected segments of the union movement. The analyses were based on Pierre Bourdieu's theory, and consist of six case studies, that is the analyses of how inequality is perceived by the representatives of the Female Section of NSZZ "Solidarność" and OPZZ Women Committee, as well as by leaders of mining, light industry, big surface trade and those representing regional authorities of two representative union centres, that is OPZZ and NSZZ "Solidarność" in the Łódź and Silesia voivodship. In the case of mining, light industry, and big surface trade, as well as regional authorities of union centres, the number of the representatives coming from both voivodships was comparable whereas in other cases it was impossible for objective reasons. The aim of the analyses was to show subjective ways of perceiving inequality consisting in how women and men function in the job market and union movement, as well as "react" to this state of affairs perceived within one's own union actions and related individual successes, failures or functioning difficulties. According to Pierre Bourdieu's theory, individual actions are influenced by the situation of objective gender inequalities being observed (in Poland it is above all promotion barriers, salary amounts or possibilities of maintaining a job), as well as its subjective perception. The subject of analyses was subjective definitions of the main employment and union problems experienced by women, and perception of gender equality, special attention being paid to the issues of the gender habitus and susceptibility to symbolic violence. In order to act against violence, as P. Bourdieu claims, one should notice it first, which is not easy because of being raised in the certainty of the world of social practices.

The research analyses conducted show that noticing the specificity of women's professional work, and their oppression in the job market is characteristic of female union structures. The research shows that female union structures notice this oppressive situation at least to some extent and try to oppose it. The analyses also prove that the female representatives of all union structures partially agree with a universalist approach typical of the whole of male representatives while this state of

affairs causes reproduction of the inequality of a union gender functioning. The union activism can be treated as one of voluntary and lower level engagement in a socio-political life in the public sphere and at this very level one can discern the problem of “a glass ceiling”. What is being observed, however, is a disproportionate number of women in relation to men at higher levels of union organizational structures. The research analyses point to many reasons of the very status quo, particularly including the private sphere influencing the public one, the influence of the symbolic violence, and the gender habitus of female and male representatives. Thus, the studies managed to arrive at an interpretation of what gender equality means in the union practice. In addition, these are the first research analyses devoted to such a great extent to the issues of gender equality within the union movement in the Third Republic of Poland.

Славомира Каминска-Березовска

**Женщины в избранных сегментах польского профсоюзного движения
в аспекте равенства полов
Исследование с позиций теории Пьера Бурдьё**

Резюме

Вопросы, описанные в этой книге, касаются общественно важной проблемы неравноправной ситуации мужчин и женщин на трудовом рынке и в деятельности профсоюзов. Уточняя, в работе обсуждается восприятие данной проблемы лидерами избранных сегментов профсоюзного движения. В исследовании, в основе которого лежит теория Пьера Бурдьё, рассматривается шесть случаев. К ним относятся: анализ трактовки гендерного неравенства лидерами Секции женщин Независимого самоуправляемого профессионального союза «Солидарность» и Комиссии женщин Общепольского соглашения профсоюзов, лидерами горной отрасли, легкой промышленности, торговли в магазинах большой площади, а также лидерами, представляющими региональные власти двух сильных профсоюзных центров – Общепольского соглашения профсоюзов и Независимого самоуправляемого профессионального союза «Солидарность» в Силезском и Лодзинском воеводствах. Если речь идет о горной отрасли, легкой промышленности, Комиссии женщин Общепольского соглашения профсоюзов и региональных властях число лидеров из обоих воеводств было сопоставимо. В остальных случаях по объективным причинам такой возможности не было. Цель анализа заключалась в том, чтобы показать субъективные способы восприятия неравенства функционирования женщин и мужчин на трудовом рынке и в деятельности профсоюзов, а также «ответить» на это обозримое положение вещей в рамках собственных профсоюзных действий и связанных с этим индивидуальных успехов, поражений или трудностей. Согласно теории Пьера Бурдьё, на действия индивидуумов оказывает влияние имеющаяся ситуация объективного неравенства полов (в польских условиях касающаяся прежде всего барьеров продвижения по карьерной лестнице, размера получаемого вознаграждения или возможности удержания работы), а кроме того, ее субъективное восприятие. Предметом анализа были субъективные дефиниции основных отмечаемых трудовых и профсоюзных проблем женщин, а также видение равноправия полов. При этом особое внимание уделено вопросам социального габитуса и податливости на символическую власть. Для того, чтобы сопротивляться символической власти, как отмечает П. Бурдьё, она должна быть вначале замечена, что не так легко при ее погружении в очевидность мира общественных практик.

Проведенное исследование показывает, что учет специфики профессиональной деятельности женщин и их затруднительного положения на трудовом рынке характерно

особенно для женских профсоюзных структур. Из анализа вытекает, что женские профсоюзные структуры, по крайней мере в определенной степени, эти затруднительные ситуации выявляют и стараются им противодействовать. Кроме того, частично женщины-лидеры всех профсоюзных структур согласны с универсальным подходом, типичным для большинства лидеров-мужчин. Такое положение вещей приводит к репродуцированию неравенства профсоюзного функционирования полов. Профсоюзную активность можно признать одной из добровольных и низших ступеней ангажированности в общественно-политическую жизнь, на котором уже можно увидеть проблему «стеклянного потолка». Это связано с тем, что отмечается непропорциональное число женщин по отношению к числу мужчин на высоких уровнях профсоюзных организационных структур. Предпринятое исследование указывает на многие причины этого явления, особенно на частную сферу, влияющую на общественную, на воздействие символической власти и на социальный габитус лидеров обоих полов. Благодаря этому в работе удалось установить, что обозначает гендерное равенство в профсоюзной практике. Дополнительно можно отметить, что это первое исследование, посвященное в такой большей степени проблемам равенства полов в рамках профсоюзного движения в III Республике Польша.

Spis tabel

Tabela 1.	Współczynniki aktywności zawodowej, wskaźniki zatrudnienia i stopa bezrobocia w Polsce z podziałem na płeć w okresie 1992–2012 (dane dotyczą okresu od 1992 do 1998 roku – maja, w 1999 roku – lutego, a od 2000 do 2012 II kwartału każdego roku)	35
Tabela 2.	Pracujący według płci i wybranych sekcji PKD (dane dotyczą I kwartału 2012 roku)	39
Tabela 3.	Pełnozatrudnieni oraz przeciętne wynagrodzenie brutto według płci i grup zawodów wykonywanych (październik 2004 roku)	42
Tabela 4.	Konflikt, kooperacja i gra w systemach stosunków pracy	49
Tabela 5.	Systemy stosunków przemysłowych w Polsce. Wymiar polityczno-społeczny	50
Tabela 6.	Wskaźniki modelu pluralistycznego w stosunkach pracy w Polsce.	51
Tabela 7.	Udział kobiet w Sejmie i Senacie III Rzeczypospolitej.	55
Tabela 8.	Kobiety w Sejmie I kadencji (1991–1993)	59
Tabela 9.	Liczba kobiet wybranych do Sejmu według kadencji oraz ugrupowania politycznego	61
Tabela 10.	Deklarowane członkostwo w związkach zawodowych według wskaźników respondentów – badania w latach 1991–2012	67
Tabela 11.	Skład związków zawodowych i zarobki związkowców-pracowników najemnych (IV kwartał 2002 roku)	71
Tabela 12.	Odsetek członków związków zawodowych z uwzględnieniem płci i typu związku zawodowego w 1991 i 2006 roku	72
Tabela 13.	Zestawienie wypowiedzi działaczek i działaczy na temat postrzeganych kobiecych problemów pracowniczych	277
Tabela 14.	Zestawienie wypowiedzi działaczek i działaczy w zakresie postrzeganych barier własnej działalności związkowej	281
Tabela 15.	Wypowiedzi działaczek i działaczy na temat przyczyn niedoreprezentowania kobiet w wyższych władzach związkowych	283
Tabela 16.	Odmienności funkcjonowania płci w ruchu związkowym dostrzegane przez liderki i liderów biorących udział w badaniach	285
Tabela 17.	Kategorie postrzegania kwestii równości płci w opinii liderek i liderów związkowych	288

Spis treści

Wprowadzenie	5
Rozdział 1	
Równość płci a kobiece problemy pracownicze i związkowe w III RP . . .	9
1.1. Gender, habitus rodzajowy i równość płci w socjologicznych badaniach pracy. Konceptualizacja pojęć i wybór perspektywy badawczej	9
1.2. Kobiety na polskim rynku pracy a równość płci. Perspektywa socjologiczna i jej aspekty teoretyczne, prawne i ekonomiczne	19
1.3. Kobiety w polskim ruchu związkowym a równość płci. Wybrane aspekty nie- równości płci w stosunkach pracy	46
Rozdział 2	
Kobiety w polu związkowym – kwestie metodologiczne	75
2.1. Teoretyczne ramy badań	75
2.2. Studium przypadku i problemy badawcze	80
2.3. Metody, techniki i przebieg badań	85
Rozdział 3	
Struktury kobiece w NSZZ „Solidarność” i OPZZ	91
3.1. Sekcja Kobiet NSZZ „Solidarność”	91
3.1.1. SK NSZZ „Solidarność” – uwagi końcowe	148
3.2. Komisja Kobiet OPZZ	149
3.2.1. KK OPZZ – uwagi końcowe	175
3.3. Związkowe struktury kobiece – uwagi końcowe	175
Rozdział 4	
Branże o wysokim i niskim stopniu feminizacji	179
4.1. Branża zmaskulinizowana – górnictwo	179
4.1.1. Branża górnicza – refleksje końcowe	222

4.2. Branże sfeminizowane – handel i przemysł lekki	224
4.2.1. Handel	224
4.2.2. Przemysł lekki	243
4.2.3. Branże sfeminizowane – uwagi końcowe	254
4.3. Liderzy w ponadzakładowych władzach związkowych	254
4.3.1. Władze związkowe – uwagi końcowe	274

Rozdział 5

Rynkowe i związkowe odmienności płci – refleksje na podstawie badań	275
5.1. Liderzy i liderki związkowe – obszary wspólnoty i odrębności	275
5.2. Kobiące struktury związkowe a inicjatywy i organizacje kobiet	289
5.3. Rynkowe i związkowe odmienności płci – uwagi końcowe	293
Zakończenie	295
Aneksy	299
Aneks 1: Dyspozycje do wywiadu swobodnego ze związkowcami	299
Aneks 2: Szczegółowe dane w zakresie proporcji płci w wyższych władzach związkowych ostatniej kadencji	303
Aneks 3: Spis treści pierwszego numeru pisma Krajowej Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” pt. „Kobieta”	313
Bibliografia i wykaz wykorzystanych źródeł	315
Bibliografia	315
Źródła internetowe	326
Summary	329
Резюме	331
Spis tabel	333

Cena 38 zł
(+ VAT)



ISSN 0208-6336
ISBN 978-83-226-2197-4